

Modello di organizzazione, gestione e controllo

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Classe: Pubblico

UO: Risk, Compliance D.Lgs. 231/2001, Audit

Validità: 29 novembre 2024 – Edizione 6

Approvato dal consiglio di amministrazione del 26 novembre 2024

Storia del documento

Edizione	Revisione	Data	Obiettivo della revisione
1	0	18/12/2008	Emissione
1	1	27/02/2012	Aggiornamento generale del documento
1	2	18/12/2013	<p>Aggiornamenti in relazione alla L. 190/2012:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Integrazione e aggiornamento parte speciale A "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica amministrazione" con il reato di "concussione per induzione" (modifiche al comma 3 dell'art. 25 del D.Lgs. 231/01) e con nuova formulazione artt. 317 e 318 c.p.; - Integrazione parte speciale D "Reati societari" con il reato di "corruzione tra privati" (introduzione della lettera s-bis al comma 1 dell'art. 25-ter del D.Lgs. 231/01). <p>Aggiornamenti in relazione al D.Lgs. 121/2011:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inserimento nuova parte speciale M "Reati Ambientali" (introduzione dell'art. 25-undecies nel D.Lgs. 231/01). <p>Aggiornamento in relazione al D.Lgs. 109/2012:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inserimento nuova parte speciale N "Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare" (introduzione dell'art. 25-duodecies nel D.Lgs. 231/01).

1	3	18/12/2015	<p>Aggiornamento dell'elenco reati 231 in relazione ai seguenti interventi normativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.Lgs. 39/2014 (adescamento dei minorenni); - L. 186/2014 (auto-riciclaggio), con successiva integrazione della parte speciale H "Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita"; - L. n. 68/2015 (delitti contro l'ambiente), con successiva integrazione della parte speciale M "Reati Ambientali";
			<ul style="list-style-type: none"> - L. n. 69/2015 (falso in bilancio), con successiva integrazione e aggiornamento della parte speciale D "Reati Societari". <p>Introduzione di una sezione dedicata alla L. 190/2012 e ai relativi adempimenti in tema di anticorruzione e trasparenza.</p> <p>Integrazione del Modello con richiami al Codice Etico della Società.</p> <p>Integrazioni e modifiche ad alcune parti speciali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A ("reati applicabili"; "principi generali di comportamento"); - D ("reati applicabili"; "Protocolli specifici"); - H ("reati applicabili"; "Attività sensibili"; "Protocolli specifici"); - M ("reati applicabili"; "Protocolli specifici").
2	0	27/02/2017	<p>Aggiornamento del paragrafo 2 della sezione generale a seguito dell'approvazione del "Regolamento per la Trasparenza e la Prevenzione della Corruzione" avvenuta con il CdA del 23/09/2016.</p> <p>Aggiornamento dell'elenco reati 231 in relazione al seguente intervento normativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - L. 199/2016 (intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro) ritenuto non applicabile.

2	1	06/03/2019	<p>Aggiornamento del modello a seguito del nuovo risk assessment realizzato nel primo semestre 2018 su tutte le fattispecie di reato comprese le nuove fattispecie di cui paragrafo successivo.</p> <p>Aggiornamento dell'elenco reati 231 in relazione ai seguenti interventi normativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38 che attua nell'ordinamento interno le disposizioni della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato: <ul style="list-style-type: none"> o ha apportato modifiche l'articolo 2635 del Codice civile o ha introdotto l'articolo 2635-bis del Codice civile - Nuove norme antiriciclaggio di cui al D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 90, che recepisce la Direttiva 2015/849/UE, (pubblicato sulla G.U. Serie Generale n.140 del 19 giugno 2017 - Suppl. Ordinario n. 28 e in vigore dal 4 luglio 2017), con cui vengono meno gli obblighi antiriciclaggio riferibili ai componenti dell'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, (restando comunque la vigilanza generale sulla prevenzione del riciclaggio e auto-riciclaggio ai sensi dell'art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001); - La legge 17.10.2017 n. 161 (Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al Codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate); - l'articolo 11 aggiunge l'articolo 34-bis al capo V del titolo II del libro I del D.Lgs. 159/2011, il quale dispone che, con il provvedimento di nomina, il
---	---	------------	---

			<p>tribunale stabilisce i compiti dell'amministratore giudiziario finalizzati alle attività di controllo e può imporre l'obbligo di adottare ed efficacemente attuare misure organizzative, anche ai sensi degli articoli 6, 7 e 24-ter del D.Lgs. 231/2001;</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'articolo 30, comma 4 della riforma introduce sanzioni pecuniarie e interdittive in relazione alla commissione dei delitti di procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 286/1998, che entrano a far parte del catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti. <p>Apporta modifiche Articolo 25-duodecies del D.Lgs.231/2001 come riportato di seguito: Articolo 25-duodecies decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231 (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare)</p> <p>1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote, entro il limite di € 150.000,00.</p> <p>1-bis. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.</p> <p>1-ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote.</p> <p>1-quater. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.</p>
--	--	--	---

			<ul style="list-style-type: none"> - Nuove Linee Guida ANAC, adottate con Delibera n. 1134/2017 del 8 novembre 2017, per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici, che conferiscono al Modello Organizzativo, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 un ruolo centrale nella prevenzione della corruzione. - La legge n. 20.11.2017 n. 167 (Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017). Il provvedimento amplia il catalogo dei reati presupposto della responsabilità da reato degli enti collettivi. In particolare, l'articolo 5, comma 2, inserisce l'articolo 25-terdecies del D.Lgs. 231/2001 rubricato "razzismo e xenofobia". Art. 25-terdecies (Razzismo e xenofobia). - La legge 30.11.2017 n. 179 in materia Whistleblowing (Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato), consta di due articoli, uno dedicato alla pubblica amministrazione e l'altro al settore privato, In particolare, il provvedimento interviene sui modelli di organizzazione e di gestione dell'ente idonei a prevenire reati (art. 6 del d.lgs. n. 231 del 2001) prevedendo, che: All'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti: «2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono...
--	--	--	---

			<ul style="list-style-type: none"> - D.Lgs. 21/2018 del 01.03.2018 <p>Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale, che ha apportato modifiche al Codice penale e di conseguenza al d.lgs. 231/01.</p> <p>Nello specifico, ha apportato modifiche all'Articolo 25-undecies (Reati ambientali) - va ad abrogare l'Articolo 260 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 trovando pedissequa trasposizione nell'Articolo 452-quaterdecies c.p. - e all' Articolo 25-terdecies (Razzismo e xenofobia).</p> - Legge 09.01.2019 n. 3, ("Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici"). L'art. 1, comma 9 della legge introduce all'art. 25 del d.lgs. 231/01, il nuovo reato presupposto relativo al "traffico di influenze illecite" ex Art 346-bis c.p.; prevede altresì un inasprimento delle pene, pur affiancato da una nuova previsione diretta a sollecitare la "collaborazione processuale" dell'ente, attraverso l'introduzione di una specifica attenuazione della durata delle sanzioni interdittive. Importanti novità anche in materia di "corruzione tra privati" in quanto sia per l'articolo 2635 cc (Corruzione tra privati), per l'articolo 2635-bis (Istigazione alla corruzione tra privati) la procedibilità solo per querela viene Abrogata, prevedendo la procedibilità d'ufficio. - Legge 11 febbraio 2019, n. 12 (Conversione in legge del Decreto-legge 14.12.2018 n. 135 "Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione"). L'art. 6 «Disposizioni in merito alla tracciabilità dei dati ambientali inerenti rifiuti» abroga dal 1° gennaio 2019 il sistema di
--	--	--	--

			<p>controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) di cui all'articolo 188-ter del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 e, conseguentemente l'art. 260-bis d.lgs. 152/2006, che conteneva diversi aspetti di dettaglio della disciplina SISTRI (alcuni dei quali rilevanti a fini 231).</p>
3	0	16/12/2020	<p>Aggiornamento del Modello a seguito del nuovo riskassessment alla luce delle:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicazioni Organizzative n. 2, 3 e 5 del 2019, istituzione della funzione Tutela della Risorsa Idrica; - Scambio elettorale politico mafioso (416 ter c.p.) introdotto dalla legge 21 maggio 2019, n. 43 all'articolo 24 ter del Decreto; - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati introdotti dalla legge 3 maggio 2019, 39 all'art. 25-quaterdecies; - Reati tributari introdotti dalla Decreto-Legge 26 ottobre 2019, n. 124 articolo 25-quinquiesdecies.
3	1	08/10/2021	<ul style="list-style-type: none"> - Modifica corporate governance della Società; - Modifica del paragrafo n. 6 del presente Modello, con l'integrazione del riferimento al sistema anticorruzione adottato dalla Società ai sensi della norma UNI ISO 37001:2016; - Modifica del sistema sanzionatorio, con la previsione di sanzioni disciplinari specifiche in ipotesi di violazione del sistema anticorruzione adottato dalla Società; - Modifica del Paragrafo E, relativo agli obblighi delle Terze Parti. Si è esplicitato che la Società sottopone i propri fornitori con un rischio superiore al basso, a un sistema di due diligence anticorruzione;

			<ul style="list-style-type: none"> - Modifica della Parte Speciale I relativa ai reati contro la pubblica amministrazione. - Coordinamento con il Manuale Anticorruzione e con il sistema di due diligence delle persone.
4	0	21/12/2022	<p>Aggiornamento del Modello a seguito del nuovo risk assessment alla luce dell'introduzione delle seguenti modifiche normative:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Decreti attuativi del D.L. 105/2019: inserimento nell'art. 24-bis dei reati sulla sicurezza cibernetica - D.Lgs. 75/2020: introduzione di ulteriori fattispecie nell'art. 25-quinquiesdecies «Reati tributari» (recepimento Direttiva PIF); introduzione nell'art. 24 dei reati di frode nelle pubbliche forniture e di frode in agricoltura; introduzione nell'art. 25 dei reati di peculato e abuso d'ufficio; introduzione art. 25-sexiesdecies «Reati di contrabbando», così come modificato dal D.Lgs. 156/2022. - D.Lgs. 184/2021: introduzione art. 25-octies 1 «Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti» - D.Lgs. 195/2021: modifica agli artt. da 648 a 648 ter 1 del Codice penale, ricompresi nell'art. 25-octies «Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio» - L. 238/2021: modifica agli artt. 615-quater, 615-quinquies, 617-quater e 617-quinquies del Codice penale ricompresi nell'art. 24-bis (Delitti informatici e trattamento illecito dei dati); modifica agli artt. 600-quater, 609-undecies del Codice penale ricompresi nell'art. 25-quinquies (Delitti contro la personalità individuale); modifica art. 184 D.Lgs. 58/1998 e art. 185 D.Lgs. 58/1998 ricompresi nell'art. 25-sexies (Abusi di mercato)

			<ul style="list-style-type: none"> - D.L. 13/2022: modifiche agli artt. 316 bis, 316 ter e 640 bis del Codice penale, ricompresi nell'art 24 - L. 22/2022: introduzione art. 25-septiesdecies «Delitti contro il patrimonio culturale; introduzione art. 25-duodevicies «Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici»
5	0	18 marzo 2024	<ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento della governance; - Aggiornamento della disciplina whistleblowing D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24; - Aggiornamento e revisione della mappatura e dei criteri di analisi del rischio; - Aggiornamento e revisione delle Parti speciali del Modello; - Aggiornamento normativo al D.L. 105/2023.
6	0	26 novembre 2024	<ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento mappatura dei rischi alle Comunicazioni Organizzative 1 – 2/2024; - coordinamento con i presidi previsti nel Modello di conformità all'art. 2086 c.c. - Aggiornamento dei presidi previsti nelle parti speciali.

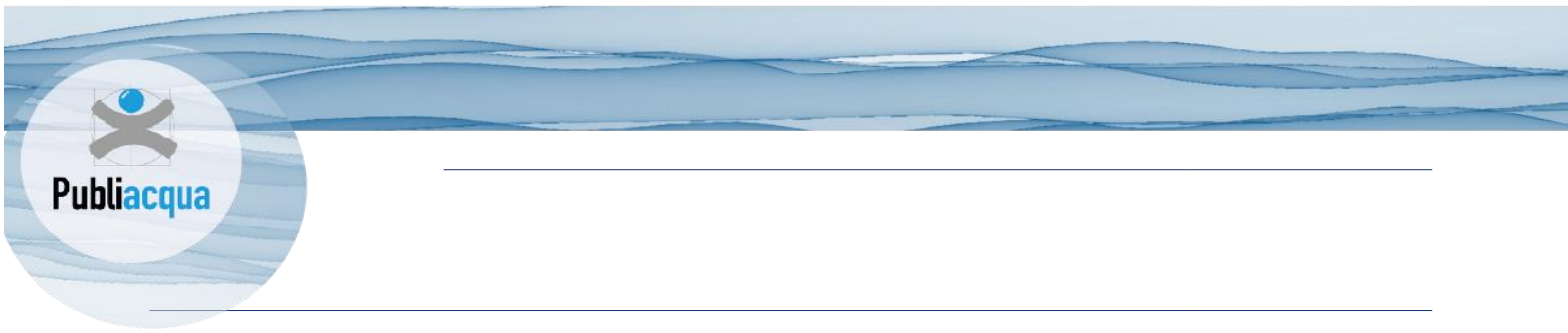
INDICE

Sommario

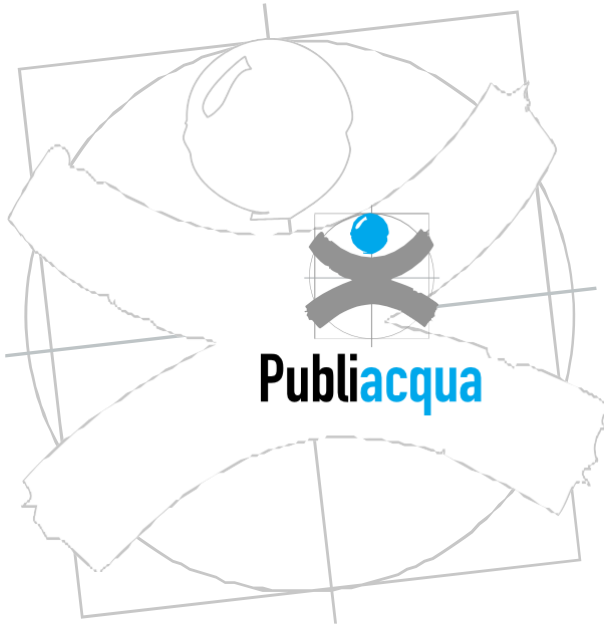
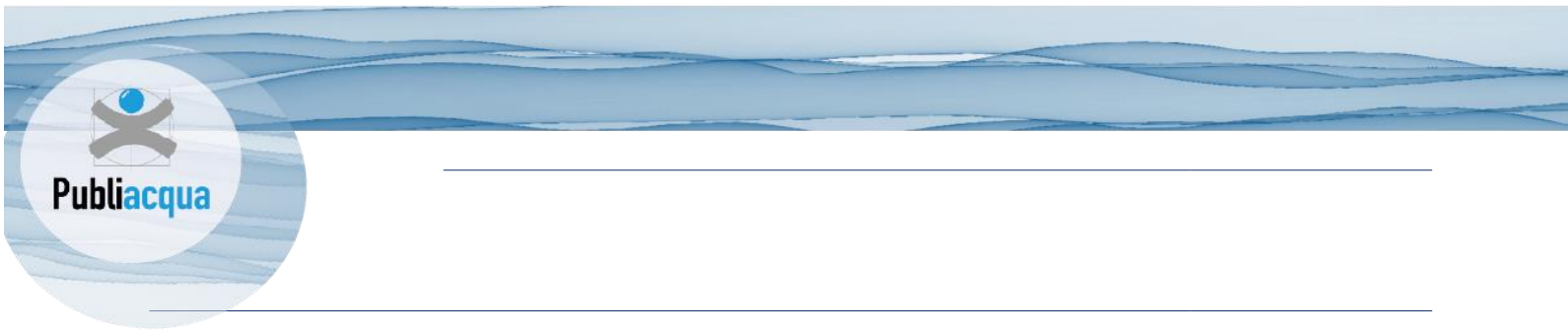
Storia del documento.....	2
Premesse.....	15
DEFINIZIONI.....	16
STRUTTURA DEL DOCUMENTO.....	18
Parte.....	19
Generale.....	19
A. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231.....	20
1. CARATTERISTICHE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI.....	20
2. FATTISPECIE DI REATO INDIVIDUATE DAL DECRETO.....	20
3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente.....	22
4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello.....	24
5. I reati commessi all'estero.....	24
6. Tentativo.....	25
7. Le sanzioni.....	25
8. Le vicende modificative dell'ente.....	27
B. IL MODELLO DI PUBLIACQUA.....	27
1. Inquadramento.....	27
2. PUBLIACQUA: GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE.....	28
2.5. I sistemi di controllo adottati dalla Società.....	31
3. OBIETTIVI E FINALITÀ DEL MODELLO.....	34
4. METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO DI PUBLIACQUA.....	35
5. MODIFICHE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	37
6. LEGGE N. 190/2012 E SISTEMA ANTICORRUZIONE.....	38
C. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	40
1. FUNZIONE.....	40
2. REQUISITI E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	40
D. DIVULGAZIONE DEL MODELLO E DEI SUOI ALLEGATI.....	50
E. PRESTAZIONI DA PARTE DI TERZI.....	52
F. SISTEMA DISCIPLINARE.....	53
1. PREMESSE.....	53
2. PRINCIPI GENERALI: SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE.....	53
2.4. Componente del Collegio Sindacale.....	57
2.5. Membri dell'Organismo di Vigilanza.....	57
2.6. Referente.....	57
2.7. Terze parti.....	57
Parte Speciale.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
PREMESSE.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. INTRODUZIONE.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. LA METODOLOGIA DI LAVORO.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
2.1. Esame della documentazione aziendale.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
2.2. Interviste e questionari di autovalutazione.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. LE RISULTANZE DELL'ANALISI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. FATTISPECIE NON RILEVANTI PER LA SOCIETÀ'.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
5. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
5.1. Principi generali di comportamento e Protocolli Specifici....	Errore. Il segnalibro non è definito.
SEZIONE A.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LAPUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
definito.	
(Artt. 24 e 25 del Decreto).....	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. PREMESSA.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. DEFINIZIONE DI PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	Errore. Il segnalibro non è definito.

3. NOZIONE DI PUBBLICO UFFICIALE E INCARICATO DI PUBBLICO SERVIZIO	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. REATI APPLICABILI	Errore. Il segnalibro non è definito.
5. ATTIVITÀ SENSIBILI E PROTOCOLLI SPECIFICI	Errore. Il segnalibro non è definito.
6. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
SEZIONE B	Errore. Il segnalibro non è definito.
DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (art. 24-bis del Decreto)	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. REATI APPLICABILI	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. ATTIVITÀ SENSIBILI E PROTOCOLLI SPECIFICI	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
SEZIONE C	Errore. Il segnalibro non è definito.
DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (Art. 24-ter del Decreto)	Errore. Il segnalibro non è definito.
REATI TRANSNAZIONALI (Art. 10 L. 146/2006)	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. REATI APPLICABILI	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
SEZIONE D	Errore. Il segnalibro non è definito.
FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (art. 25-bis del Decreto)	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. REATI APPLICABILI	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
SEZIONE E	Errore. Il segnalibro non è definito.
REATI SOCIETARI (Art. 25-ter del Decreto)	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. REATI APPLICABILI	Errore. Il segnalibro non è definito.
5. ATTIVITÀ SENSIBILI E PROTOCOLLI SPECIFICI	Errore. Il segnalibro non è definito.
6. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
7. PROTOCOLLI GENERALI DI COMPORTAMENTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
SEZIONE F	Errore. Il segnalibro non è definito.
DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (art. 25-quater del Decreto)	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. PREMessa	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. REATI APPLICABILI	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. ATTIVITÀ SENSIBILI E PROTOCOLLI SPECIFICI	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
SEZIONE G	Errore. Il segnalibro non è definito.
OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE ESICUREZZA SUL LAVORO (Art. 25-septies del Decreto)	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. PREMessa	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. ATTIVITÀ SENSIBILI E PROTOCOLLI SPECIFICI	Errore. Il segnalibro non è definito.
Attraverso un'attività di control and risk assessment che costituisce parte integrante del Modello, la Società ha individuato le Attività sensibili, di seguito elencate, nell'ambito delle quali, potenzialmente, potrebbero essere commessi alcuni dei reati societari previsti dall'art. 25-septies del Decreto.	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
SEZIONE H	Errore. Il segnalibro non è definito.
RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DIDENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTO-RICICLAGGIO (art. 25-ocfies del Decreto)	Errore. Il segnalibro non è definito.

1. REATI APPLICABILI	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. ATTIVITÀ SENSIBILI E PROTOCOLLI SPECIFICI	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
SEZIONE I	Errore. Il segnalibro non è definito.
STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI	Errore. Il segnalibro non è definito.
(Art. 25-octies-1 del Decreto)	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. REATI APPLICABILI	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. ATTIVITÀ SENSIBILI E PROTOCOLLI SPECIFICI	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
SEZIONE L	Errore. Il segnalibro non è definito.
DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE	Errore. Il segnalibro non è definito.
(Art. 25-novies del Decreto)	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. REATI APPLICABILI	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
SEZIONE M	Errore. Il segnalibro non è definito.
MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA	Errore. Il segnalibro non è definito.
(Art. 25-decies del Decreto)	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. REATI APPLICABILI	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. ATTIVITÀ SENSIBILI E PROTOCOLLI SPECIFICI	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
SEZIONE N	Errore. Il segnalibro non è definito.
REATI AMBIENTALI	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. PREMessa	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. REATI APPLICABILI	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. ATTIVITÀ SENSIBILI E PROTOCOLLI SPECIFICI	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
SEZIONE O	Errore. Il segnalibro non è definito.
IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE	Errore. Il segnalibro non è definito.
(Art. 25-duodecies del Decreto)	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. REATI APPLICABILI	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. ATTIVITÀ SENSIBILI E PROTOCOLLI SPECIFICI	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
SEZIONE P	Errore. Il segnalibro non è definito.
REATI DI RAZZISMO, XENOFobia	Errore. Il segnalibro non è definito.
(Art. 25-terdecies del Decreto)	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. REATI APPLICABILI	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. ATTIVITÀ SENSIBILI E PROTOCOLLI SPECIFICI	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
SEZIONE Q	Errore. Il segnalibro non è definito.
REATI TRIBUTARI	Errore. Il segnalibro non è definito.
(Art. 25-quinquiesdecies del Decreto)	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. PREMessa	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. REATI APPLICABILI	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. ATTIVITÀ SENSIBILI E PROTOCOLLI SPECIFICI	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	Errore. Il segnalibro non è definito.



Publiacqua



Premesse

DEFINIZIONI

- **“ANAC”**: Autorità Nazionale Anticorruzione;
- **“Attività sensibili”**: attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto;
- **“CCNL”**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai Dipendenti della Società;
- **“CdA”**: Consiglio di Amministrazione;
- **“Codice Etico”**: il documento, ufficialmente voluto e approvato dalla Società quale esplicitazione della politica societaria dell'ente, che contiene i principi etici di comportamento - ovvero, le raccomandazioni, gli obblighi e/o i divieti - cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata;
- **“D.Lgs. 231/2001”** o **“Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni;
- **“Destinatari”**: membri del CdA, Collegio Sindacale, Dipendenti, Personale, mandatarî, procuratori, consulenti, collaboratori esterni, intermediari, outsourcer e partner commerciali, partner in joint-venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business¹;
- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato ai sensi del Codice civile;
- **“GDPR”**: Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati);
- **“Legge 190/2012”**: Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;
- **“Linee guida Confindustria”**: documento - guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di cui al Decreto;
- **“Linee guida Confservizi”**: documento-guida di Confservizi per l'implementazione del codice di comportamento delle imprese e degli enti di gestione dei servizi pubblici locali e per la predisposizione dei Modelli;
- **“Manuale Anticorruzione”**: il Manuale ai sensi della ISO 37001 implementato dalla Società;
- **“Modello”**: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

¹ Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello a soggetti terzi sono risolti dall'Organismo di Vigilanza, che, in caso di tali dubbi, deve essere interpellato dal Responsabile dell'Area/Funzione con la quale si configura il rapporto giuridico

- **“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**: organismo previsto dall'Articolo 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- **“PA”**: Pubblica Amministrazione: rientrano nel concetto di Pubblica Amministrazione le Istituzioni Pubbliche, i Pubblici Ufficiali e gli Incaricati di pubblico servizio;
- **“Parti Pubbliche”**: i Comuni e le società da questi controllate o partecipate;
- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi lavoratori Dipendenti, interinali, gli “stagisti”, i tirocinanti e i praticanti;
- **“Protocollo”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello per governare i profili di rischio di realizzazione di uno o più reati di cui al Decreto;
- **“Protocollo generico”**: il Protocollo previsto dal Modello per governare genericamente i profili di rischio di realizzazione di tutti i reati di cui al Decreto;
- **“Protocollo specifico”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello per governare uno specifico profilo di rischio di realizzazione di un reato o di una classe specifica di reati di cui al Decreto;
- **“Publiacqua”** o la **“Società”**: Publiacqua S.p.A.;
- **“Regolamento”**: il Regolamento per la Trasparenza implementato dalla Società;
- **“Sistema Disciplinare”**: l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello;
- **“UNI ISO 37001”**: Norma UNI ISO 37001:2016.

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.

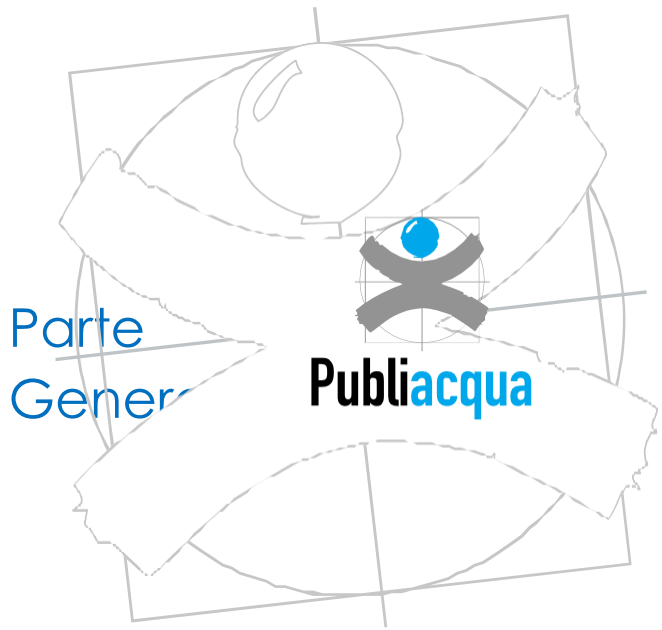
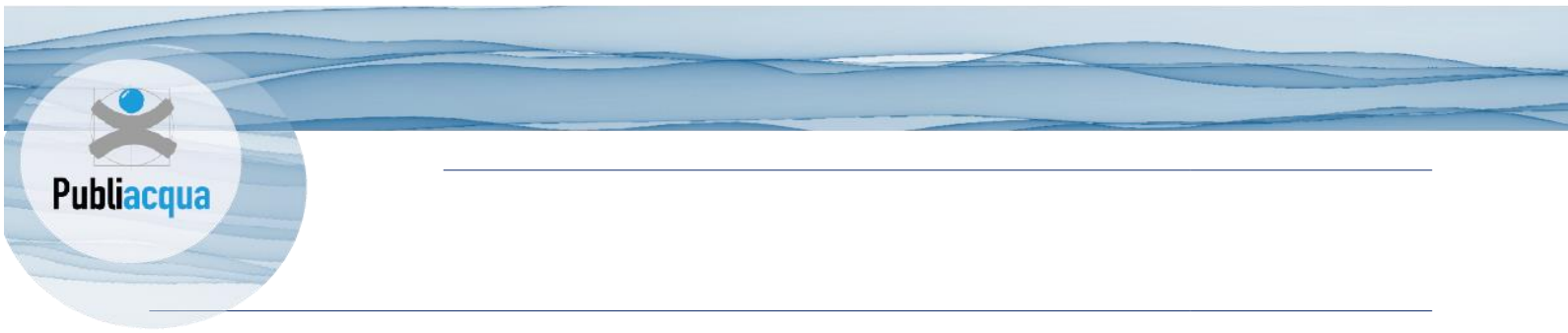
La **Parte Generale** ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001, i reati rilevanti per la Società, i Destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni del Modello, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del Personale.

La **Parte Speciale** ha ad oggetto l'indicazione delle Attività sensibili ai sensi del Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione del rischio di illeciti.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il control and risk assessment finalizzato all'individuazione delle Attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società, al quale si rimanda anche per l'indicazione dei responsabili di processo riferibili alle singole Attività sensibili;
- il Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- i Protocolli.

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno della Società e sulla intranet aziendale.



A. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1. CARATTERISTICHE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi, che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a corrispondere, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere “misto” e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processopenale: l'autorità competente a contestare l'illecito è il pubblico ministero, ed è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad esempio, i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, un'ordinanza del GIP del Tribunale di Milano²² ha sancito, fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

2. FATTISPECIE DI REATO INDIVIDUATE DAL DECRETO

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);

²²Cfr. Tribunale Milano, Ordinanza 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, Ordinanza 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, Ordinanza 28 ottobre 2004

- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali ai sensi dell'art. 10, Legge 16 marzo 2006, n. 146 (art. 24-ter);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto-riciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- Reati tributari (art. 25-quinquesdecies);
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies)
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e patrimoniali (art. 25-duodevicies)

Per il dettaglio dei reati sopra richiamati si rinvia alla versione vigente del D.lgs. 231/2001.

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la Società è oggetto di approfondimento alla Parte Speciale del Modello.

3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato.

In proposito si distingue tra:

- soggetti in "posizione apicale", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;
- soggetti in "posizione subordinata", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria il Personale della Società e i collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del Personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati vi rientrano altresì i promotori, i consulenti e i mandatari che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'interesse sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il vantaggio sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo la Corte di Cassazione³, i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetti unitari, ma tra loro dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In tal senso si è pronunciato anche il Tribunale di Milano⁴, secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

³ Cfr. Cass. Pen., 20 dicembre 2005, n. 3615

⁴ Cfr. Tribunale di Milano, Ordinanza 20 dicembre 2004

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad esempio, sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico. È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. Il Tribunale di Milano ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato – anche a titolo di concorso – appartenga anche funzionalmente alla stessa.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, prevede l'esenzione dalla responsabilità per l'ente solo se lo stesso dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità, sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. È comunque esclusa se prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria

colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al Modello, senza fornirne però caratteristiche specifiche.

Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- adeguato, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- efficacemente attuato, ovvero se il suo contenuto trova concreta applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'adeguatezza del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti Protocolli specifici diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- sia implementato un sistema cosiddetto whistleblowing;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività della società o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

5. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

6. Tentativo

La responsabilità amministrativa dell'ente, ai sensi dell'art. 26 del Decreto, si configura anche nelle ipotesi di delitto tentato previste dall'art. 56 c.p. posto in essere da parte dei soggetti apicali e di quelli sottoposti all'altrui vigilanza, nell'interesse o vantaggio dell'ente stesso.

Sinteticamente, si configura un tentativo quando i soggetti di cui sopra, nell'interesse o vantaggio dell'ente, pongano in essere atti idonei, diretti in modo inequivoco, a commettere un reato presupposto che non si perfeziona, in quanto l'azione non si compie ovvero l'evento non si verifica.

La responsabilità è esclusa quando l'ente volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

In tale ipotesi le sanzioni (descritte nel successivo paragrafo) pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

7. Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- sanzione pecuniaria: è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che varia a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente;
- sanzioni interdittive: si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
 - in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni ovvero, per i reati di cui all'art. 25 comma 2, con una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette⁵, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

- Confisca: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione⁶ come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente. Le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli⁷ non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere;
- pubblicazione della sentenza di condanna: può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva. Consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dello stesso.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data della consumazione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni

⁵ Modifica introdotta dalla Legge 9 gennaio 2019 n. 3

⁶ Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654

⁷ Tribunale di Napoli, Ordinanze 26 luglio 2007

amministrative da reato.

8. Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla scissione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

B. IL MODELLO DI PUBLIACQUA

1. Inquadramento

Sebbene l'adozione del Modello rappresenti una facoltà e non un obbligo, Publiacqua ha deciso di adottare e costantemente aggiornare il suo Modello con il duplice intento: (i) di adeguarlo alle finalità di prevenzione indicate dal Legislatore nel Decreto e (ii) di proteggere gli interessi della Società, dei suoi amministratori e dipendenti, dei soci pubblici/privati e, in ultima analisi, di tutta la collettività stante il servizio di pubblica utilità svolto dalla stessa.

La Società è consapevole del fatto che l'aggiornamento del Modello costituisce un'opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali

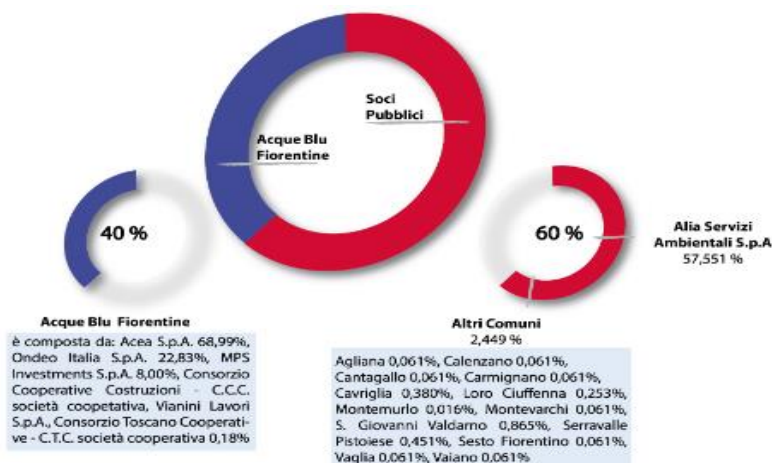
ed applicativi aziendali, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale si è sempre orientata l'attività aziendale nei confronti della collettività.

Al fine di comprendere le peculiarità del Modello di Publiacqua è necessario preliminarmente illustrare le caratteristiche e le attività del mercato di riferimento della Società, nonché l'evoluzione della struttura organizzativa negli anni in modo da chiarire anche le motivazioni sottese alla scelta della Società di focalizzare le verifiche del risk assessment su determinate aree di attività.

2. PUBLIACQUA: GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE

2.1. Core business

Publiacqua rientra fra le aziende che erogano servizi di pubblica utilità, nonché servizi di cui alla legge 12 giugno 1990 n. 146. La Società è, infatti, affidataria, dal 1° gennaio 2002, della gestione del servizio idrico integrato dell'ex Ambito Territoriale Ottimale n. 3 Medio Valdarno, un territorio, asseportante della Toscana, che interessa quattro Province: Firenze, Prato, Pistoia e Arezzo. Nei **46** Comuni serviti abita un terzo della popolazione regionale (circa 1.260.000 abitanti) e sono localizzate le principali attività economiche della Toscana



Publiacqua è stata costituita nel 2001 per iniziativa dei Comuni in cui la Società esercita la propria attività. Nel 2006, a conclusione di una gara ad evidenza pubblica, è stato individuato un partner privato, Acque Blu Fiorentine S.p.A., composto da una serie di aziende pubbliche e private fra le quali Acea S.p.A. e Suez Environnement S.A., che attualmente detiene il 40% del capitale sociale.

La Società si occupa della captazione, del trattamento, del convogliamento e della distribuzione di acqua potabile. L'attività di Publiacqua interessa sia acque di falda sia acque superficiali. La Società gestisce un sistema impiantistico complesso ed articolato, a cominciare dalle grandi strutture del capoluogo toscano (impianto di potabilizzazione dell'Anconella e di Mantignano).

In tutto il territorio gestito, oltre alla distribuzione di acqua potabile, la Società cura il collettamento delle acque reflue e la loro depurazione, avendo nell'impianto di San Colombano il punto d'eccellenza.

Inoltre, nell'impianto ITL di San Colombano, oltre alle attività di depurazione, sono gestite anche le attività inerenti il trattamento dei liquami.

Infine, in coerenza con la vision aziendale e i principi di rispetto e tutela del patrimonio ambientale acui la Società si ispira, a partire da settembre 2019, sono state internalizzate delle funzioni ad alto valore specialistico, con lo scopo precipuo di ridurre la dispersione dell'acqua nel processo di distribuzione della stessa.

La gestione integrata del sistema depurativo da parte di un solo soggetto, in un territorio così vasto, è prerequisite essenziale per il suo ammodernamento ed efficientamento anche al fine di ridurre il livello di inquinamento delle acque fluviali della Regione Toscana.

2.2. Governance

Il sistema di corporate governance della Società risulta attualmente così articolato:

Assemblea

L'Assemblea è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto. In base a quanto previsto dello Statuto⁸ l'Assemblea delibera altresì sulle seguenti materie:

- approvazione dei piani di investimento e dei piani finanziari annuali e pluriennali aventi ad oggetto attività non strettamente connesse al servizio idrico integrato di competenza dell'ATO 3, nonché eventuali modifiche e/o integrazioni degli stessi;
- definizione degli indirizzi generali da seguire in relazione ai tipi ed alla localizzazione delle gare pubbliche e private a cui la Società possa partecipare.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società. Il CdA delega, nei limiti stabiliti dalla legge e dallo Statuto, propri poteri di amministrazione e di rappresentanza ad un Amministratore Delegato⁹.

Presidente e Vicepresidente

Il Presidente e Vicepresidente sono nominati dall'Assemblea dei Soci, all'atto della nomina del Consiglio di Amministrazione e, in presenza di una partecipazione mista al capitale sociale, sono scelti fra i consiglieri designati dalle Parti Pubbliche. Il Presidente convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione, allo stesso è attribuita la firma e la rappresentanza sociale, anche in giudizio, nonché gli ulteriori poteri delegatigli dal Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente, inoltre, rappresenta la Società nelle assemblee delle società partecipate attenendosi alle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione sull'ordine del giorno delle assemblee medesime.

⁸ Cfr. Articolo 17 dello Statuto

⁹ Cfr. Articolo 21 dello Statuto

In caso di assenza o impedimento del Presidente questo ultimo è sostituito dal Vicepresidente¹⁰.

Amministratore Delegato

Il Consiglio di Amministrazione con verbale del 19 dicembre 2023 ha nominato un Amministratore Delegato conferendogli i poteri meglio specificati nella visura societaria.

Collegio Sindacale

La gestione sociale è controllata da un Collegio Sindacale, costituito da tre membri effettivi e due supplenti, nominati dall'Assemblea. In presenza di una partecipazione mista al capitale sociale, due sindaci effettivi, tra cui quello che avrà funzioni di Presidente del Collegio, ed un membro supplente sono nominati su designazione delle Parti Pubbliche, i rimanenti componenti su designazione degli altri soci¹¹.

Controllo contabile

Il controllo contabile sulla Società è esercitato da una società di revisione iscritta all'albo tenuto dalla Consob.

Oltre a quanto fin qui rappresentato in termini di Governance societaria, si rammenta che è presente un Organismo di Vigilanza di carattere plurisoggettivo istituito ai sensi del D.Lgs. 231/01 (si veda paragrafo C del presente Modello).

2.3. Publiacqua e le società partecipate

Publiacqua per il raggiungimento dei propri scopi societari ha una quota di partecipazione in una serie di enti e società.

In particolare:

- *Le Soluzioni Scarl ("Le Soluzioni")*

Publiacqua ha una partecipazione del 25,22% nella società Le Soluzioni il cui core business consiste nella cura e gestione dei clienti family e business da parte delle aziende delle public utilities, con particolare riferimento ai settori idrico e ambientale.

Le Soluzioni gestiscono il servizio call center e di lettura dei contatori per Publiacqua.

- *Consorzio Ener.gi.co*

Publiacqua ha una partecipazione del 19,99% nel Consorzio Ener.gi.co, il cui scopo sociale consiste nello svolgere e coordinare le attività delle imprese consorziate relative a produzione, importazione, acquisto e vendita dell'energia elettrica.

- *Utilitas*

Publiacqua partecipa con una quota di 30.000 euro (pari al 41,38%) all'associazione culturale Utilitas. Utilitas è un'associazione senza scopo di lucro impegnata nell'organizzazione di iniziative volte allo studio, alla ricerca e alla promozione nel

¹⁰ Cfr. Articolo 22 dello Statuto

¹¹ Cfr. Articolo 23 dello Statuto

settore dei servizi pubblici locali e, più in generale, delle public utilities per fornire strumenti che consentano la misurazione della qualità, economicità ed efficienza dei servizi erogati a favore dei cittadini ed il loro monitoraggio.

- *Ingegnerie Toscane Srl*

Publiacqua ha una partecipazione del 47,168% nella società Ingegnerie Toscane che si occupa dello sviluppo delle attività di progettazione e direzione lavori in campo idrico.

- *Acquaser Srl*

Publiacqua ha una partecipazione del 1 % nella società Acquaser, società che opera nel settore dei servizi complementari del ciclo integrato delle acque e svolge un'attività di recupero e smaltimento dei fanghi di depurazione biologica e rifiuti derivanti dal trattamento delle acque reflue.

- *Ti forma Srl ("Ti forma")*

Publiacqua ha una partecipazione del 22,75% nella società Ti forma. La società svolge un'attività di aggiornamento e formazione del personale.

2.4. Sistema organizzativo

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, Publiacqua ha formalizzato un organigramma aziendale che individua i ruoli e le responsabilità di ciascuna Unità Organizzativa, le linee di dipendenza gerarchica e i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura stessa.

L'organigramma è oggetto di ufficiale comunicazione a tutto il Personale della Società e sono prontamente consultabili sulla intranet aziendale all'indirizzo <http://intranet.publiacqua.it>.

La Società, inoltre, attraverso specifiche Comunicazioni Organizzative e Disposizioni Organizzative, indica e disciplina le funzioni e le principali responsabilità presidiate dalle strutture aziendali di cui all'Organigramma.

Tali documenti, che specifica precisamente la struttura organizzativa, sono oggetto di costante e puntuale aggiornamento a cura dell'Organizzazione.

2.5. I sistemi di controllo adottati dalla Società.

Publiacqua, oltre al Modello, ha implementato:

- un Sistema di Gestione della Qualità, conforme alla norma UNI EN ISO 9001, applicato a tutte le attività aziendali;
- un Sistema di Gestione Ambientale, conforme alla norma UNI EN ISO 14001, applicato a tutte le attività aziendali;
- un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori, conforme alla norma ISO 45001:2018;

- un Sistema di Gestione della Qualità dell'U.O. Laboratorio, conforme alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2005, applicato alle attività di Laboratorio¹².

La Società, inoltre, ha implementato e aggiornato un sistema di anticorruzione ai sensi della norma UNI ISO 37001, normativa che per molti aspetti si interseca e rafforza il sistema di controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e il Regolamento per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

In particolare, si è provveduto alla:

- individuazione e gestione dei rischi di corruzione attiva. In coerenza con quanto previsto dalla normativa di riferimento si è provveduto all'analisi del contesto e della realtà organizzativa per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare fatti corruttivi;
- valutazione del sistema di controllo interno previsto dal Modello;
- implementazione di misure preventive al fine di mitigare il rischio di corruzione attiva, prevedendo, tra le altre misure un sistema di due diligence sulle terze parti e sul personale, un sistema di comunicazione, sensibilizzazione e formazione; implementando un sistema di monitoraggio e riesame delle misure adottate dalla Società in materia anticorruzione.

La Società, inoltre, al fine di aumentare la controllabilità nella redazione dei documenti contabili, ha, su base volontaria, implementato le procedure descritte nella Legge 262/2005.

La Società al fine di garantire una pronta risposta a segnali di potenziale crisi e/o insolvenza nei confronti dei propri creditori ha implementato un sistema di controllo ai sensi dell'art. 2086 c.c. e del D.Lgs. 12 gennaio 2019, n. 19 (Codice della crisi dell'impresa e dell'insolvenza).

Publiacqua ha visto nell'adozione dei sistemi di controllo un'opportunità di miglioramento dei propri processi aziendali e del proprio sistema di controllo interno, per renderlo costantemente monitorato, metodologicamente definito e documentato.

2.6. Sistema autorizzativo

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria e Confservizi, il Consiglio di Amministrazione di Publiacqua è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano sempre individuati. Essi sono fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

I poteri così conferiti sono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti

¹² La presente certificazione è stata rinnovata a gennaio 2019

organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

La Società istituisce un flusso informativo, nei confronti di tutte le funzioni e soggetti aziendali, a qualsiasi titolo interessati, incluso l'OdV, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri dei relativi cambiamenti.

A tal fine tutte le funzioni societarie riferiscono periodicamente (trimestralmente/semestralmente) agli organi di vertice.

La Società ha, inoltre, attuato uno specifico sistema di autorizzazione alla spesa e un sistema di poteri di firma alla luce del quale è previsto che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome o per conto della Società stessa.

A tal proposito, la Società riconosce le seguenti linee guida relative al sistema autorizzativo:

- i poteri relativi a "singoli affari" sono attribuiti attraverso atti ad hoc conferiti con procure notarili o altre forme di deleghe in relazione al loro contenuto;
- i poteri di "rappresentanza permanente" sono attribuiti tramite procure notarili registrate in relazione all'esercizio di responsabilità permanenti nell'organizzazione aziendale. Le procure di rappresentanza permanente sono conferite unicamente in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi implicanti effettive necessità di rappresentanza. Il conferimento viene pertanto deciso tenuto conto sia delle responsabilità organizzative formalmente attribuite alla struttura di cui il procuratore è responsabile che della effettiva necessità che il soggetto interessato venga dotato di poteri di rappresentanza verso l'esterno.

2.7. Procedure manuali ed informatiche

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, Publiacqua ha nel corso del tempo implementato un modello di gestione per processi caratterizzato da una forte spinta all'innovazione ed alla trasformazione digitale, in cui la maggior parte delle operazioni viene effettuata attraverso l'ausilio di strumenti tecnologici e dell'informazione, supportati da un complesso sistema di policy, procedure e istruzioni adatte allo scopo.

Tutte le procedure del Sistema di Gestione Qualità, Ambiente e Salute e Sicurezza predisposte dalla Società, alle quali il presente Modello si richiama, sono parte integrante delle regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

La Funzione Information Technology garantisce l'erogazione dei servizi presenti nel Portfolio dei Servizi IT per soddisfare le esigenze dei propri clienti interni ed esterni attraverso un mix di governance e controllo interno ed il ricorso a soluzioni e servizi in outsourcing.

Quanto specificatamente alle procedure informatizzate, può indicarsi, in estrema sintesi, che i principali sistemi di gestione dell'area commerciale, operativa ed amministrativa sono supportati da applicativi informatici di alto livello qualitativo, leader di mercato sia in sede nazionale che internazionale (Google, SAP, Microsoft, IBM).

L'integrazione delle piattaforme e lo sviluppo di cruscotti e interfacce ad-hoc, costituiscono di per sé la "guida" alle modalità di effettuazione di determinate transazioni e assicurano un elevato livello di standardizzazione e conformità ai livelli qualitativi attesi.

L'area amministrativa (contabilità: clienti, fornitori, banche, operazioni periodiche, cash flow, flussi contabili; appalti, approvvigionamento e magazzino; controllo budgetario; gestione investimenti; gestione cespiti; gestione del credito) è gestita tramite la piattaforma SAP.

Il Portfolio dei Servizi IT 2020 rappresenta un'indicazione della numerosità e complessità dei servizi offerti a tutte le aree di business aziendali; resta inteso che le costanti iniziative in corso rendono necessario un costante aggiornamento dei servizi offerti.

3. OBIETTIVI E FINALITÀ DEL MODELLO

La Società ha approvato il presente Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione, tenendo in considerazione l'attività effettuata e la struttura organizzativa esistente.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che l'adozione del Modello aggiornato e la sua effettiva attuazione debbano consentire alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, nonché garantire una corretta e trasparente gestione della Società orientata al rispetto delle norme e dei principi etici nel perseguimento dell'oggetto sociale, migliorando, in tal modo, la corporate governance, e limitando, di conseguenza, il rischio di commissione dei reati anche mediante l'informazione ai Destinatari sul sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione delle norme.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello andrà ad integrarsi con il sistema di governo della Società, ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

È altresì, convinzione del Consiglio di Amministrazione che il Modello adottato, ferma restando la sua finalità peculiare e la necessaria conformità ai requisiti di legge, vada calato nella realtà aziendale, in particolare introducendo o rafforzando il sistema dei controlli interni finalizzato, nello specifico, a garantire la conformità delle prassi aziendali alle norme etiche e al corretto e lecito svolgimento delle attività.

Con l'adozione del Modello sono perseguite, oltre a quelle già menzionate, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione al Personale e a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, riguardo le attività che comportano il rischio di commissione dei reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di risk management;

- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività d'impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati.

4. METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO DI PUBLIACQUA

Il Modello di Publiacqua è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione, esistenti alla data della sua approvazione e dei successivi aggiornamenti.

La Società ha svolto una serie di attività propedeutiche dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del Decreto e ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida emanate da **Confindustria** e da **Confservizi**.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

> **Attività di risk assessment**

Il risk assessment, finalizzato ad individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato mediante l'analisi dell'organizzazione, delle funzioni e dei processi aziendali della Società, ha preso avvio dall'analisi documentale, ed è stato successivamente realizzato tramite interviste ai responsabili e ai loro collaboratori (si veda per maggiori dettagli Parte speciale, sezione 1, paragrafo 2.2.).

Durante tale attività sono stati identificati anche i soggetti interessati dall'attività di monitoraggio. L'analisi dei potenziali rischi ha avuto ad oggetto le possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera la Società, considerando anche i dati inerenti alla storia dell'ente e dati di settore.

In particolare, l'analisi del rischio di reato ha permesso alla Società di completare i seguenti passaggi:

- individuazione dei rischi rispetto a ciascuna attività critica (analisi dei rischi);
- individuazione della rilevanza di ciascun rischio associato all'attività (analisi della rilevanza);
- valutazione del potenziale impatto che la realizzazione di un possibile rischio possa causare per ciascuna attività (analisi degli impatti);
- individuazione e valutazione dei possibili rischi rispetto a ciascuna attività critica (analisi delle probabilità del rischio);
- valutazione del livello di controllabilità di ciascuna attività.

Attraverso le interviste dirette al Personale coinvolto, è stato possibile calcolare il grado di rischio ottenendo la mappa delle aree e delle attività a rischio.

A conclusione è stata aggiornata la matrice riepilogativa che evidenzia l'allocazione dei diversi rischi di realizzazione dei reati nella struttura organizzativa di Publiacqua.

➤ *Valutazione e validazione dei presidi esistenti*

Le attività precedentemente descritte sono state completate dalla valutazione del sistema di controlli preventivi (organizzativi, fisici e tecnologici) già esistenti all'interno della Società.

Tale attività ha permesso di documentare la conformità dei controlli preventivi esistenti e di individuare, ove necessario, i presidi che è necessario implementare affinché la Società sia maggiormente tutelata abbassando i rischi di commissione dei reati, considerando le attività e le aree di rischio-reato.

Nella predisposizione del presente Modello, infatti, si è tenuto innanzitutto conto della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti nella Società in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dal Decreto.

Tali presidi si concretizzano in Protocolli finalizzati a gestire i profili di rischio della Società nel rispetto dei principi di:

- chiara attribuzione di ruoli e responsabilità;
- poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali e con una chiara indicazione dei limiti di spesa;
- segregazione di compiti e funzioni compatibilmente con l'operatività e la struttura organizzativa della Società;
- tracciabilità, verificabilità e documentabilità del processo decisionale;
- efficace sistema di monitoraggio e controllo di gestione.

In particolare, sono state sviluppate le seguenti attività:

- definizione, formalizzazione e pubblicizzazione di ruoli, funzioni, competenze, responsabilità e poteri (organigramma, sistema di deleghe e procure) in un'ottica di prevenzione dei fatti diretti richiamati dal Decreto;
- definizione e formalizzazione di specifiche procedure organizzative;
- formalizzazione del Codice Etico;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza plurisoggettivo dotato di poteri autonomi e indipendenti rispetto al vertice aziendale con compiti di verificare l'efficacia e l'effettività del Modello (ovvero di idoneità del Modello di prevenire i reati in ottica ex ante) e regolamentare i flussi di segnalazione all'Organismo di Vigilanza e reporting agli organi rappresentativi dell'ente;
- predisposizione della procedura sanzionatoria e disciplinare nei confronti dei Destinatari del Modello.

➤ **Valutazione dei presidi mancanti - Piano di gestione del rischio**

Sulla base dell'analisi di cui sopra, la Società ha deciso di implementare alcuni ulteriori specifici Protocolli al fine di arginare il rischio nelle principali attività e processi aziendali che possono costituire occasione o modalità di realizzazione delle fattispecie di reato disciplinate dal Decreto. I Protocolli sono attuati ovvero in fase di attuazione dalla Società. Ogni area e attività a rischio è, inoltre, governata dai principi del Codice Etico.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 novembre 2024 la Società ha approvato la presente versione del Modello, che sostituisce la precedente approvata in data 18 marzo 2024.

Si è ritenuto che, in merito alle altre fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società stessa.

In considerazione delle peculiarità del business aziendale di Publiacqua, del contesto operativo esistente e della struttura organizzativa e di controllo adottata, vengono di seguito sintetizzate le aree aziendali rispetto ai reati sensibili individuati

	art. 24 e 25	art. 24-bis	art. 24-ter	art. 25-bis	art. 25-ter	art. 25- quater	art. 25-septies	art. 25-octies	art. 25- octies.1	art. 25-novies	art. 25-decies	art. 25- undecies	art. 25- duodecies	art. 25- quindies
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M	N	O	P
Funzioni aziendali / Parti Speciali	Pubblica Amministrazione													
	Delitti informatici e trattamento illecito di dati													
	Criminalità Organizzata e Reati transnazionali													
	Falsità in moneta, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento													
	Reati societari (inclusa corruzione tra privati)													
	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico													
	Salute e Sicurezza sul Lavoro													
	Ricettazione / Riciclaggio / Autoricicli.													
	Strumenti di pagamento diversi dai contanti													
	delitti contro il Diritto d'autore													
	Induzione a non rendere dichiarazioni													
	Reati Ambientali													
	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare													
	Reati tributari													
Parti Speciali	A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M	N	O	P
TUTELA DELLA RISORSA IDRICA	✓	✓	✓		✓		✓					✓		✓
GESTIONE OPERATIVA	✓		✓		✓		✓	✓			✓	✓		✓
CUSTOMER CARE	✓				✓		✓		✓					✓
AFFARI LEGALI	✓			✓	✓		✓				✓			
ACQUISTI E APPALTI	✓		✓		✓		✓				✓			
AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO	✓		✓		✓		✓	✓	✓		✓			✓
RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE	✓		✓		✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓
SICUREZZA E SISTEMI DI GESTIONE	✓				✓		✓				✓			
INFORMATION TECHNOLOGY	✓	✓					✓			✓	✓			✓
DPO	✓						✓				✓			
RUP / RP / REC	✓		✓				✓							
REGOLAZ., COMUNICAZ. E RELAZIONI ESTERNE	✓					✓	✓	✓			✓			
RISK, COMPLIANCE 231 E AUDIT	✓				✓		✓							

5. MODIFICHE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il presente documento deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza e comunque sempre dopo aver sentito l'Organismo di Vigilanza stesso, quando:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati;

- siano sopravvenute rilevanti modifiche normative che abbiano impatto sul Modello organizzativo e/o sulle attività della Società;
- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società.

Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, il Responsabile della funzione Risk, Compliance D.Lgs. 231/2001, Audit della Società può provvedervi in maniera autonoma.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello, devono essere segnalati dal Responsabile della funzione Risk, Compliance D.Lgs. 231/2001, Audit o dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al Consiglio di Amministrazione, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate.

Il Responsabile della funzione Risk, Compliance D.Lgs. 231/2001, Audit è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative rilevanti per le aree di rischio mappate ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

6. LEGGE N. 190/2012 E SISTEMA ANTICORRUZIONE

Il 28 novembre 2012 è entrata in vigore la Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante «disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione». Con le nuove disposizioni, il legislatore propone un'ambiziosa riforma dell'intero apparato normativo, sul duplice binario dell'intervento preventivo e dell'azione repressiva. Da un lato, infatti, si stabiliscono rigide regole comportamentali per i pubblici dipendenti e criteri di trasparenza dell'azione amministrativa, dall'altro lato, s'introducono norme penali dirette a colpire, in modo più selettivo e afflittivo, le condotte illecite sul terreno della corruzione. Dal punto di vista preventivo, la legge anticorruzione mira a favorire la prevenzione di tale fenomeno all'interno delle pubbliche amministrazioni ampliando la nozione di corruzione e ricomprendendo anche fattispecie ad oggi non previste come reati presupposto.

Publiacqua, ha deciso di rafforzare il proprio sistema di controllo, affiancando al Modello i presidi previsti dalla Norma UNI ISO 37001. I due sistemi si fondano sulla gestione coordinata del rischio individuato attraverso criteri omogenei.

I due sistemi pertanto sono interconnessi e fanno perno uno sull'altro estendendo l'ambito di controllo, non solo ai reati contro la Pubblica Amministrazione previsti dal D.Lgs. 231/2001, ma anche a tutti quelli considerati dalla normativa anticorruzione, sia dal lato attivo sia passivo.

Al fine di evitare inutili ridondanze documentali, i presidi previsti e individuati al fine di mitigare il rischio ai sensi del D.Lgs. 231/2001, integrano altresì il sistema di controllo in

materia anticorruzione.

In un'ottica di rafforzamento del sistema di controllo Publiacqua ha nominato il Referente per Trasparenza e la Prevenzione della Corruzione¹³ (di seguito il "**Referente**"). Al Referente è stato attribuito il compito di disporre e curare, in analogia alla Trasparenza, gli interventi e le azioni relative all'anticorruzione e di svolgere le attività di controllo sugli adempimenti di pertinenza.

Anche in tale ipotesi, le attività pertinenti alla normativa ai sensi D.Lgs. 231/01 e quella in materia di Trasparenza sono state coordinate attraverso l'integrazione, a cura del Referente dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Per un maggiore approfondimento in merito ai controlli adottati in materia anticorruzione si rimanda al Regolamento per la Trasparenza, alla Politica e al Manuale anticorruzione approvato dal CdA.

¹³ Cfr. Disposizione Organizzativa n. 6/2015

C.L'ORGANISMO DI VIGILANZA

1. FUNZIONE

La Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa e ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale, alle attività svolte dalla Società o al quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio **Regolamento di funzionamento**, approvandone i contenuti e presentandolo al Consiglio di Amministrazione.

2. REQUISITI E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1. *Requisiti soggettivi necessari per la nomina e mantenimento dell'incarico*

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231/01 (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto stesso, le caratteristiche dell'OdV, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

➤ **autonomia e indipendenza**

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per l'efficacia delle attività di controllo.

I concetti di autonomia ed indipendenza non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare.

Dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di verifica del rispetto, nell'operatività aziendale, dei Protocolli applicati, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime anche nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza è inserito nella struttura organizzativa della Società in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, per garantire maggiormente l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione delle stesse risorse aziendali, di numero e competenze proporzionati ai compiti affidatigli.

L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questo deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, ciascun membro non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'intero OdV. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società.

Inoltre, i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- ricoprire all'interno di Publiacqua incarichi di tipo operativo o ricoprire negli enti che ne posseggono parte del capitale sociale una funzione che comprometta l'indipendenza;
- essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori di Publiacqua;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale conflitto di interessi¹⁴.

➤ Professionalità

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto, è necessario che all'interno dell'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali.

Al fine di assicurare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, oltre che, come già evidenziato, l'autonomia dello stesso, viene attribuito all'OdV uno specifico budget di spesa a disposizione e finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza potrà, così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti.

➤ **Continuità d'azione**

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

In base a quanto previsto dalle Linee guida di Confindustria, perché il funzionamento dell'OdV sia efficace deve essere costante nel tempo ed in continua interazione con il management aziendale e le più significative funzioni di staff, quali il controllo di gestione, il legale, bilancio e finanza, i sistemi operativi (IT), l'organizzazione, la gestione delle risorse umane.

¹⁴ Si verifica un conflitto di interessi quando viene affidata un'alta responsabilità decisionale ad un soggetto che abbia interessi "personali" o "professionali" in conflitto con l'imparzialità richiesta da tale responsabilità. È importante sottolineare che il verificarsi di un conflitto non costituisce di per sé prova che siano state commesse scorrettezze.

La continuità di azione, inoltre, comporta che l'attività dell'Organismo di Vigilanza non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente.

I predetti requisiti devono sussistere al momento del conferimento dell'incarico (pena altrimenti l'ineleggibilità) e permanere per tutta la durata dell'incarico (pena altrimenti la revoca).

2.2. Requisiti di eleggibilità

A tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 («Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza») o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 («Disposizioni contro la mafia»);
- essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001;
 - per un qualunque delitto non colposo;
- essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV.

Sono, altresì, ineleggibili i candidati che non sono in possesso dei requisiti soggettivi della professionalità, onorabilità e indipendenza.

2.3. Nomina dell'Organismo di Vigilanza

Tenuto conto delle caratteristiche dimensionali della Società e della sua operatività, delle relative regole di corporate governance, delle necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici nonché considerata la dottrina, la giurisprudenza e la prassi in materia, la Società ha deciso di istituire un Organismo di Vigilanza di natura collegiale.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza avviene con delibera del Consiglio di Amministrazione che deve motivare la scelta di ciascun componente, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono (cfr. paragrafo 2.1.-2.2.), fondando tale decisione non soltanto sui curricula, ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione riceve da ciascun candidato un'auto-dichiarazione ai sensi del DPR 445/2000, che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente.

Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna e pubblicazione dei componenti nella intranet aziendale.

L'OdV rimane in carica sino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla sua nomina. I membri dell'OdV esterni, al fine di garantire l'imparzialità e la indipendenza d'azione, possono essere rieletti esclusivamente per due mandati consecutivi.

Il Consiglio di Amministrazione con la delibera con cui ha nominato l'OdV ha fissato altresì il compenso spettante al medesimo per l'esecuzione dell'incarico che gli è stato affidato.

L'OdV successivamente alla sua nomina si è dotato di un proprio Regolamento Interno, che disciplina le proprie modalità operative, la disciplina dei flussi informativi e delle attività di reporting dall'OdV agli altri organi di controllo, sia interni che esterni, gli adempimenti cui è tenuto in esecuzione dell'incarico. Il Regolamento, una volta approvato dall'OdV è presentato in Consiglio di Amministrazione per presa visione.

2.4. Revoca, sostituzione, decadenza e recesso

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione per uno dei seguenti motivi:

- la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti (cfr. paragrafo 2.1. e 2.2.);
- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV nel corso del medesimo anno.

È fatto obbligo per ciascun membro dell'OdV di comunicare al Consiglio di Amministrazione, tramite il Presidente dell'OdV stesso, la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti.

Il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, con le modalità che verranno stabilite nel Regolamento di funzionamento dell'Organismo stesso.

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

2.5. Attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza si riunisce periodicamente ed ogni qualvolta uno dei membri ne abbia chiesto la convocazione al Presidente, giustificandone l'opportunità. Inoltre, può delegare specifiche funzioni al Presidente. Ogni riunione dell'OdV è verbalizzata a cura della segreteria e i verbali sono correttamente archiviati nel rispetto delle misure di sicurezza.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del Personale, e riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, cui riferisce tramite il proprio Presidente.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le Funzioni e organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti nella Società. Inoltre, l'OdV si coordina con le funzioni aziendali responsabili di Attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello e eventualmente per programmare le attività di audit. L'Organismo può avvalersi, per l'esercizio delle proprie attività, dell'ausilio e del supporto del Personale e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività di audit sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello, nonché dell'aggiornamento dello stesso. Il piano di audit, concordato con la funzione Risk, Compliance D.lgs. 231/2001, Audit, è presentato al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

In conformità con le indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione dell'OdV consiste, in generale, nel:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati prese in considerazione dallo stesso;
- verificare l'efficacia del Modello e la sua capacità effettiva di prevenire la commissione dei reati dallo stesso sanzionati;

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le Attività sensibili della Società;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle Attività sensibili, a tutto il Personale della Società e, laddove necessario, agli Amministratori, al Collegio Sindacale, ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle Attività sensibili al Personale, consulenti e in genere a tutti i soggetti Destinatari del Modello, individuati secondo quanto previsto nelle definizioni;
- verificare i principali atti societari e contratti conclusi dalla Società in relazione alle Attività sensibili e alla conformità degli stessi alle disposizioni del Modello;
- proporre all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni previste dal Sistema Disciplinare;
- verificare periodicamente l'efficacia, l'effettività e l'aggiornamento del Modello e, ove necessario, proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche e aggiornamenti;
- definire, in accordo con l'Organizzazione i programmi di formazione del Personale nell'ambito delle tematiche sul D.Lgs. 231/2001;
- redigere, con cadenza almeno annuale, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione;
- individuare e aggiornare periodicamente, sentito il parere dei Responsabili titolari di rapporto con controparti, le tipologie dei Destinatari del Modello in relazione ai rapporti giuridici e all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

2.6. *Flussi informativi*

A) Flussi informativi verso il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire al Consiglio di Amministrazione, con due diverse modalità:

- su base continuativa, per specifiche esigenze, anche d'urgenza;
- su base annuale, tramite una relazione scritta che illustri le seguenti specifiche informazioni:
 - sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV nel periodo e delle risultanze degli stessi;
 - eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del

Modello;

- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- procedure disciplinari attivate su proposta dell'OdV ed eventuali sanzioni applicate;
- valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- la sintesi dei fatti rilevanti, delle sanzioni disciplinari applicate e delle modifiche di carattere significativo apportate al Modello delle società partecipate;
- rendiconto delle spese sostenute.

Il Referente e l'OdV si scambiano informazioni relative a fatti o circostanze apprese nell'esercizio delle loro specifiche funzioni in materia di violazioni del Modello nelle parti concernenti la prevenzione dei reati di corruzione.

Il Consiglio di Amministrazione, ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

Del pari, l'OdV ha, a sua volta, facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del predetto organo sociale per motivi urgenti. Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo di Vigilanza e dagli organi di volta in volta coinvolti.

2.7. Segreteria interna

È stata istituita, al fine di garantire la continuità di azione, una segreteria interna interfunzionale, costituita dal Personale della struttura Risk, Compliance 231/01 e Audit. La segreteria, supporta tecnicamente i membri del collegio, partecipa alle riunioni, verbalizza gli incontri ed è tenuta a svolgere tutte le altre attività definite con un documento interno dall'Organismo di Vigilanza.

B) Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

➤ Informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

I Responsabili aziendali sono tenuti a trasmettere entro il 1° febbraio ovvero entro il 1° agosto dell'anno corrente i flussi con scadenza semestrale o annuale. Il foglio flussi (Allegato 1) indica in modo puntuale le informazioni che le varie strutture sono tenute a trasmettere. L'omessa o parziale trasmissione dei flussi può essere passibile di sanzione disciplinare ai sensi del Sistema Disciplinare.

L'Organismo, in relazione ai flussi trasmessi, può eventualmente richiedere chiarimenti alle funzioni interessate o svolgere ulteriori indagini.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

➤ Segnalazioni

I Destinatari del Modello, nonché l'utenza e gli stakeholder, possono segnalare casi di commissione di reati o eventuali violazioni del Modello e dei suoi allegati ovvero la commissione di reati.

Le segnalazioni possono pervenire attraverso i seguenti canali:

- la casella di posta elettronica dedicata dell'Organismo di Vigilanza scrivendo al seguente indirizzo:

 o.vigilanza@publiacqua.it

- la posta riservata inviando una lettera scritta all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza con la dicitura sulla busta "**attenzione non aprire riservata personale**" al seguente indirizzo:

 [Via Villamagna 90/c - 50126 Firenze](#)

Le segnalazioni ricevute tramite lettera scritta devono essere inviate direttamente all'Organismo di Vigilanza senza la preventiva protocollazione.

Delle segnalazioni sopra indicate, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente, anche tramite la Segreteria interna, il Responsabile del Whistleblowing che procede ad avviare un'indagine di accertamento della verità e fondatezza della segnalazione ricevuta secondo quanto previsto dalla procedura interna (Allegato 2).

È garantita in ogni caso la riservatezza del segnalante. L'Organismo di Vigilanza è tenuto a conservare con adeguate misure di sicurezza le segnalazioni ricevute.

2.8. Whistleblowing

La Società, in considerazione degli sviluppi normativi, si è attivata per l'implementazione di un meccanismo di whistleblowing, quale strumento efficace a prevenire fenomeni di illegalità.

In base a quanto disposto dall'articolo 6, comma 2-bis, del Decreto e dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, al fine di tutelare l'integrità dell'ente, i soggetti che sono venuti a conoscenza, in ragione delle funzioni svolte, di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, possono segnalare tali circostanze al Responsabile Whistleblowing secondo quanto previsto nella procedura whistleblowing a cui si rimanda.

Le segnalazioni possono essere presentate da tutti i Destinatari del Modello, nonché dall'utenza e dagli stakeholder, tramite l'applicativo appositamente implementato e raggiungibile dalla intranet aziendale e/o dal sito www.publiacqua.it ovvero attraverso [il canale orale in fase di implementazione](#).

Le segnalazioni possono essere sia anonime, che nominative; in ogni caso è garantita la

riservatezza del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede. Le segnalazioni effettuate in forma anonima sono prese in considerazione solo in casi peculiari e se sostenute attraverso elementi comprovanti l'illecito.

Inserita la segnalazione nell'applicativo, si provvede ad anonimizzarla con un sistema di cifratura composto da un codice alfanumerico.

Le segnalazioni devono essere veritiere, puntuali, non generiche e descrivere in maniera circostanziata fatti e persone a cui la stessa si riferisce così da identificare comportamenti illeciti o difformi da quanto previsto dal Modello.

Sono escluse dall'ambito delle segnalazioni le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Ricevuta la segnalazione anonimizzata, il Responsabile del Whistleblowing, procede ad avviare un'istruttoria, secondo quanto previsto dalla procedura interna, all'esito della quale, se ritenuta fondata, informa il Comitato¹⁵ per gli opportuni provvedimenti.

Il Responsabile Whistleblowing solo in casi eccezionali può richiedere al Custode di conoscere l'identità del segnalante: in ogni caso garantisce il diritto di riservatezza.

Le segnalazioni sono conservate con idonee misure di sicurezza per il tempo previsto dalla legge.

Il Responsabile Whistleblowing e l'OdV, in un'ottica di proficua collaborazione, si scambiano, in base a quanto previsto nella procedura interna, le informazioni relative a fatti o circostanze utili ai fini della valutazione della segnalazione e dei provvedimenti eventualmente da adottare.

La normativa così come novellata prevede, tuttavia, che le segnalazioni possano essere effettuate **anche a un soggetto diverso dal Responsabile Whistleblowing** (esempio responsabile gerarchico).

In questa ipotesi, se emerge una **chiara intenzionalità** di effettuare una segnalazione e di beneficiare delle tutele previste dalla normativa in commento, il soggetto diverso è tenuto a effettuare una segnalazione al Responsabile Whistleblowing, informando contestualmente il segnalante.

La Società si impegna a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretta o indiretta.

¹⁵ Il Comitato è costituito da Amministratore Delegato e/o Presidente, Presidente Organismo di Vigilanza, Responsabile Whistleblowing oltre all'eventuale responsabile della struttura coinvolta

D. CODICE ETICO

La Società si è dotata di un Codice Etico il cui fine ultimo consiste nell'identificazione delle regole di comportamento e dei valori etico-sociali di cui deve essere permeata Publiacqua, in parallelo col perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi, coerentemente con quanto riportato nel presente documento.

Il Codice Etico, infatti, contiene una serie di principi di "deontologia aziendale", che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare all'osservanza tutto il Personale e tutti quelli che, anche all'esterno della Società, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

In particolare, il Codice Etico è espressione anche della politica aziendale sulla salute e sicurezza sul lavoro, nonché sull'ambiente e indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda in tale ambito.

Publiacqua è impegnata a un'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività di pubblico servizio e di impresa si svolga nel rispetto dei principi etici dettati dal Codice Etico.

Il Codice Etico è sottoposto periodicamente a verifica, aggiornamento ed eventuale ampliamento sia con riferimento alle novità legislative sia per effetto delle vicende modificative dell'operatività della Società e/o della sua organizzazione interna.

D. DIVULGAZIONE DEL MODELLO E DEI SUOI ALLEGATI

1. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La comunicazione del Modello è affidata alla funzione interna Risk, Compliance D.Lgs. 231/2001, Audit mentre la relativa formazione è affidata ad Organizzazione, Formazione e Comunicazione Interna. Le Funzioni, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza della Società, garantiscono, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la diffusione del Modello e la conoscenza effettiva a tutti i Destinatari.

Ogni eventuale modifica e/o aggiornamento del presente documento è comunicata a tutto il Personale mediante la pubblicazione sulla intranet aziendale e tramite apposita comunicazione. Ai nuovi assunti, invece, è consegnato un set informativo¹⁶ ovvero è indicata, dalle Risorse Umane, la sezione sulla intranet aziendale ove questi sono reperibili, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza¹⁷.

È compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutto il Personale. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai Dipendenti nella loro generalità, ai Dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, agli amministratori, CdA ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata da Organizzazione e Formazione.

La formazione ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per tutti i Dipendenti ed è gestita da Organizzazione, Formazione e Comunicazione Interna, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza della Società che si adopera affinché i programmi di formazione siano erogati tempestivamente.

La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici e i cui contenuti sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza, è operata da esperti nella disciplina dettata dal Decreto.

La formazione e l'informativa dovranno, in ogni caso, essere complete, accurate e accessibili e saranno ripetute periodicamente e con tempestività nel caso in cui per qualsiasi ragione il Modello dovesse essere modificato in quanto non più adeguato e/o

¹⁶ Ad esempio, Codice Etico, CCNL, Modello, testo del D.Lgs. 231/2001, ecc.

¹⁷ Cfr. anche le Linee Guida Confindustria. Peraltro, in merito, la dottrina suggerisce che i nuovi assunti siano tenuti a rilasciare una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo, nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

efficace per la Società (a causa, ad esempio, della evoluzione normativa e/o di modifiche della struttura aziendale tali da impattare sull'adeguatezza ed efficacia del Modello). Ogni aggiornamento al Modello precedentemente adottato comporterà, pertanto, una nuova attività di formazione che, a seconda dell'entità delle modifiche, si tradurrà in nuovi corsi, manuali operativi, circolari interne, ecc. L'attività di formazione, oltre a quella di comunicazione, è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti 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 contenuti del Modello” e di “promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”.

E. PRESTAZIONI DA PARTE DI TERZI

La Società assicura adeguata informativa e pubblicità del Modello e del Codice Etico anche per i collaboratori esterni (i, consulenti, outsourcer, ecc.) secondo modalità differenziate distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta con riferimento ai rischi di reato presupposto ai sensi del Decreto.

Alla luce di tali indicazioni, i responsabili delle competenti funzioni aziendali di riferimento (o i soggetti eventualmente da questi delegati) forniscono (anche con l'utilizzo di mezzi telematici) ai soggetti con i quali la Società instaura rapporti contrattuali significativi per la propria operatività, informazioni sui principi del Modello e sul contenuto del Codice Etico.

Le prestazioni di beni, lavori o servizi, che possano riguardare Attività sensibili, da parte di terzi (quali, ad esempio, altre società) devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto tra le parti deve prevedere le seguenti clausole:

- l'obbligo da parte del fornitore di prendere visione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società e di adeguarsi ai principi ivi espressi, per quanto attiene alla specifica attività svolta;
- l'impegno da parte del fornitore, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Codice Etico, nonché le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e ad operare in linea con essi.

Il contratto deve inoltre prevedere la facoltà per Publiacqua di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad esempio risoluzione del contratto) laddove sia ravvisata una violazione dei principi fondamentali e del Codice Etico ovvero del sistema di controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, fermo restando il diritto al risarcimento del danno.

La Società, al fine di rafforzare il proprio sistema di controllo interno in ambito anticorruzione, ha implementato un sistema di due diligence delle terze parti volto a valutare e gestire i rischi associati ai soggetti con cui Publiacqua si interfaccia (per un maggiore approfondimento si rimanda alla procedura **Due Diligence Terze Parti** implementata dalla Società).

Inoltre, nella medesima ottica sono state previste altresì delle clausole con cui il fornitore si obbliga a prendere visione e rispettare il sistema anticorruzione adottato dalla Società.

F. SISTEMA DISCIPLINARE

1. PREMESSE

Scopo del Sistema Disciplinare è quello di dotare il Modello di un adeguato sistema sanzionatorio per prevenire i reati di cui al Decreto, la violazione del Codice Etico e/o delle procedure interne previste dal Modello stesso.

Pertanto, l'effettiva operatività del Modello è garantita da un adeguato Sistema Disciplinare che sanzioni il mancato rispetto e la violazione delle norme contenute nel Modello e dei suoi elementi costitutivi.

Simili violazioni devono essere sanzionate in via disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, in quanto configurano violazione dei doveri di diligenza e fedeltà del lavoratore e nei casi più gravi, lesione del rapporto di fiducia instaurato con il Dipendente.

Il Sistema Disciplinare di cui si è dotata Publiacqua è autonomo rispetto agli illeciti di carattere penale e non è sostitutivo di quanto già stabilito dalla normativa che regola il rapporto di lavoro dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970) e dal Contratto Collettivo Aziendale e Nazionale di Lavoro applicabile ai Dipendenti della Società.

Il Sistema Disciplinare è volto a sanzionare i comportamenti non conformi posti in essere sia da parte del Personale, sia da parte di amministratori e sindaci, nonché da parte di consulenti, dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, di collaboratori e terzi.

2. PRINCIPI GENERALI: SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dal Modello, dai Protocolli, dal Codice Etico e dal sistema anticorruzione anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Nel rispetto del principio di gradualità e di proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità delle violazioni commesse, il tipo e l'entità della sanzione irrogata in relazione all'illecito disciplinare, sono determinate nel rispetto dei seguenti criteri generali:

- intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, anche in considerazione della prevedibilità dell'evento;
- rilevanza e conseguenze degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro o alla funzione svolta;
- sussistenza di circostanze aggravanti ovvero attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore e ai precedenti disciplinari dello stesso;
- concorso di più lavoratori, in accordo tra loro, nella commissione della violazione.

Le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli organi aziendali competenti (Amministratore Delegato/Risorse Umane), in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto o da regolamenti interni alla Società. Le sanzioni sono irrogate, previo parere dell'OdV e/o del Referente.

Il sistema disciplinare ivi istituito viene monitorato dall'OdV e dal Responsabile della Funzione Personale della Società.

2.1. Lavoratori Dipendenti

Nei confronti dei lavoratori Dipendenti, il Sistema Disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e tenendo conto delle sanzioni previste dal CCNL di categoria vigente, ossia:

- rimprovero verbale o scritto;
- multa non superiore a quattro (4) ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 10 giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

1) Rimprovero verbale o scritto

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero verbale o scritto nei seguenti casi di:

- violazione per negligenza, imperizia e imprudenza del Modello e dei suoi allegati, da cui non sia derivato un danno alla Società;
- violazione per negligenza, imperizia e imprudenza del sistema anticorruzione da cui non sia derivato un danno alla Società;
- segnalazioni infondate effettuate con colpa grave;
- Inosservanza degli obblighi di trasmissione dei flussi per la Trasparenza.

2) Multa non superiore a quattro (4) ore di retribuzione

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero verbale o scritto, la sanzione della multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo possa compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello, come nell'ipotesi di:

- inosservanza di un obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza (omessa o parziale trasmissione dei flussi informativi) e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
- inosservanza degli obblighi di informativa al Referente;
- segnalazioni infondate effettuate con dolo;
- segnalazioni effettuate al solo scopo di denigrare l'asserito autore della condotta segnalata;
- omessa verifica, da parte del destinatario della segnalazione, di quanto riportato dalla segnalante;

- Reiterata inosservanza degli obblighi di trasmissione dei flussi per la Trasparenza;
- inosservanza alle disposizioni dell'Organismo di Vigilanza e del Referente.

3) *Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 10 giorni*

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, è irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione anche nei seguenti casi:

- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- redazione o agevolazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione nonveritiera;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello e del sistema anticorruzione da parte dei propri sottoposti, in processi operativi a rischio reato;
- reiterate segnalazione compiute precipuamente allo scopo di denigrare l'asserito autore della condotta segnalata;
- reiterata omessa verifica, da parte del destinatario della segnalazione, di quanto riportato dalla segnalante;
- inosservanza delle disposizioni che tutelano l'identità del dipendente o del collaboratore che segnala le violazioni del Modello;
- inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione individuale ovvero utilizzazione non appropriata di dispositivi di protezione ovvero ancora mancata partecipazione a programmi di formazione e/o addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- inosservanza di disposizioni in materia di tutela dell'ambiente;
- reiterata inosservanza alle disposizioni dell'Organismo di Vigilanza e del Referente.

4) *Licenziamento con preavviso*

Oltre che nei casi di grave recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della sospensione del lavoro e della retribuzione, è irrogata la sanzione del licenziamento con preavviso nei seguenti casi di:

- violazione con dolo del Modello e dei suoi allegati, nonché del sistema anticorruzione, nonché della volontaria inosservanza delle disposizioni dell'Organismo di Vigilanza già sanzionate;
- violazione delle regole procedurali o di comportamento previste nel Modello o nel sistema anticorruzione, laddove ciò comporti un danno all'azienda ovvero laddove il Personale ponga in essere un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato;
- reiterata inosservanza delle disposizioni che tutelano l'identità del dipendente o

del collaboratore che segnala le violazioni del Modello (art. 6 comma 2 – bis del Decreto);

- adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti dell'autore delle segnalazioni;

5) Licenziamento senza preavviso

È irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso nell'ipotesi in cui, nel violare le regole procedurali o di comportamento previste nel Modello, sia posto in essere un comportamento diretto in modo univoco ad arrecare danno all'azienda o a compiere un reato, tale da determinare a carico della stessa l'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto.

Inoltre, è irrogata tale sanzione per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure anche provvisoria del rapporto di lavoro (cd. giusta causa), quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- reiterata inosservanza dolosa delle regole previste nel Modello,
- reiterata inosservanza dolosa delle disposizioni in materia di tutela dell'ambiente;
- reiterata inosservanza dolosa delle disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva;
- reiterata inosservanza dolosa delle disposizioni in materia anticorruzione che possono comportare o hanno comportato un danno per la Società.

2.2. Dirigenti

Se la violazione del sistema di controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e/o del sistema anticorruzione riguarda i dirigenti, l'Organismo di Vigilanza/il Referente deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare ed al Consiglio di Amministrazione, nella persona dell'Amministratore Delegato, mediante relazione scritta.

I destinatari della comunicazione istruiscono i procedimenti di loro competenza al fine di avviare le contestazioni ed eventualmente comminare le sanzioni previste dalla normativa vigente, unitamente all'eventuale revoca di procure o deleghe e risoluzione del contratto.

La Società potrà tener conto di tali violazioni nella definizione del trattamento retributivo complessivo previsto per i dirigenti stessi attraverso specifiche clausole.

2.3. Amministratori della Società

Se la violazione del sistema di controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e/o del sistema anticorruzione riguarda un amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza/il Referente deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale mediante relazione scritta.



In questo caso, il Consiglio di Amministrazione può applicare qualsiasi provvedimento previsto dalla legge, determinato in base alla gravità, alla colpa ed al danno derivante alla Società.

Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea la revoca dalla carica.

2.4. Componente del Collegio Sindacale

In caso di violazione del sistema di controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e/o del sistema anticorruzione da parte di un componente del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione, qualora le violazioni siano tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede alle ulteriori incombenze previste dalla legge.

2.5. Membri dell'Organismo di Vigilanza

Per i provvedimenti nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico dettata per gli stessi (si veda Parte Generale, Sezione C, Paragrafo 2.4 del presente Modello).

2.6. Referente

In caso di violazione o di omessa vigilanza del sistema anticorruzione da parte del Referente, il Consiglio di Amministrazione nei casi più gravi può revocare l'incarico oltre ad adottare i provvedimenti ritenuti necessari.

2.7. Terze parti

Come sopra ricordato, la Società ha implementato un sistema di due diligence delle terze parti che permette di valutare e associare, in un'ottica anticorruzione, a ciascuna controparte un livello di rischio. Inoltre, i rapporti con terze parti sono regolati da adeguati contratti che devono prevedere clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello, del Codice Etico e del sistema di anticorruzione da parte di tali soggetti esterni.

In particolare, il mancato rispetto degli stessi, secondo quanto ivi previsto, può comportare la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni per la Società.