



MODELLO

DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N° 231

(adeguamento del Modello ai nuovi reati presupposto introdotti dalla normativa)

Sede legale: Corso XI febbraio, 14
10152 TORINO

Approvato nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 22 febbraio 2013

Ultimo aggiornamento il 28 novembre 2016

Glossario

- «*as-is analysis*»: processo di identificazione delle procedure e attività aziendali che possono condurre alla commissione di reati tutelati dal D.Lgs.231/2001;
- «CCNL»: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- «Codice Etico»: Codice Etico di Risorse Idriche S.p.A.;
- «OdV» o ancora «Organismo di Vigilanza»: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- «consulenti»: coloro che agiscono in nome e/o per conto dell'impresa sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- «*corporate governance*»: le regole di direzione e controllo dell'impresa;
- «D.Lgs.231/2001»: il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche;
- «*gap analysis*»: processo di identificazione delle azioni di miglioramento del sistema di controllo interno preventivo;
- «operazione sensibile»: operazione ritenuta a rischio di commissione di reati tutelati dal D.Lgs.231/2001;
- «processi sensibili»: procedure e attività aziendali che possono condurre alla commissione di reati tutelati dal D.Lgs.231/2001;
- «P.A.»: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- «partner»: controparti contrattuali della società, quali ad es. fornitori, clienti, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, associazione temporanea d'impresa - ATI, joint venture, consorzi, etc.), ove destinata a cooperare con l'azienda nell'ambito dei processi sensibili;
- «reati»: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 (anche eventualmente integrato in futuro);
- «*stakeholders*»: i soggetti portatori di interessi nei confronti dell'impresa.

«PARTE GENERALE»

INDICE

Glossario.....	2
1. PREMESSE	6
1.2 Il Decreto Legislativo n. 231/2001	6
1.3 L'adozione del «Modello di Organizzazione e di Gestione» quale possibile esimente della responsabilità amministrativa	10
2. Le «linee guida»	13
3. L'«ambiente di controllo»	13
3.1 Il contesto aziendale in Risorse Idriche S.p.A.....	14
3.2 La struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe	14
3.3 Il controllo di gestione.....	16
3.4 La certificazione di qualità	16
3.5 Il sistema informativo/sistema informatico	16
3.6 Il Codice Etico.....	17
3.7 Controlli di Gestione/Controlli interni	17
4. Il Modello di Organizzazione e di Gestione di Risorse Idriche S.p.A.....	19
4.1 Gli obiettivi perseguiti dalla società con l'adozione del Modello.....	19
4.2 La funzione del Modello.....	19
4.3 La struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse figure di reato	22
4.4 Individuazione delle attività a rischio di commissione di reati	23
4.5 Processi sensibili relativi alle aree a rischio.....	25
4.6 Protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni.....	26

4.7	Modalità di gestione delle risorse finanziarie	27
4.8	Obblighi di informazione	28
5.	L'organismo interno di vigilanza: « <i>l'Organo di Vigilanza (OdV)</i> »	28
5.1	L'identificazione dell'organismo interno di vigilanza	28
5.2	Composizione dell'Organismo di Vigilanza (OdV)	29
5.3	Le funzioni e i poteri dell'organismo interno di vigilanza	29
5.4	Il reporting agli organi societari.....	31
5.5	Il reporting verso l'OdV	31
5.6	La raccolta e conservazione delle informazioni	33
6.	La diffusione della conoscenza del Modello	35
6.1	La formazione del personale	35
6.2	L'informativa a Collaboratori esterni, Partner di Risorse Idriche S.p.A.	36
7.	Il sistema disciplinare	36
7.1	La funzione del sistema disciplinare	36
7.2	Le misure nei confronti dei lavoratori dipendenti	36
7.3	Le misure nei confronti dei dirigenti (ove presenti), dei Consiglieri e dei Sindaci	38
7.4	Le misure nei confronti di Collaboratori esterni, Partner di Risorse Idriche S.p.A.....	38
7.5	Le misure nei confronti del membro/i dell'Organo di Vigilanza	38
8.	Le verifiche sull'adeguatezza del Modello	39

1. PREMESSE

1.2 Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», rappresenta l'attuazione degli impegni assunti dall'Italia a livello comunitario ed internazionale nell'ambito della lotta alla corruzione internazionale.

L'intervento legislativo in merito al tema dei controlli interni costituisce un'ingerenza nella gestione aziendale che risulta dall'esigenza di tutelare la società civile dalla commissione di reati ritenuti meritevoli di tutela giuridica.

In questo contesto si introduce tale normativa finalizzata a tutelare la "società civile" dalla commissione di determinati reati da parte di soggetti che operano all'interno delle imprese.

Attraverso il Decreto legislativo n. 231/2001 è stata inserita per la prima volta nell'ordinamento nazionale la responsabilità degli Enti derivante dalla commissione di un reato che si aggiunge a quella della persona fisica quale soggetto giuridico che ha realizzato personalmente il fatto illecito.

In un primo tempo i reati contemplati erano quelli contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 del D.Lgs. n.231/2001).

L'elenco dei reati presupposto è stato successivamente ampliato da numerosi interventi legislativi, che hanno introdotto nuove fattispecie rilevanti ai fini dell'applicazione delle sanzioni a carico dell'Ente.

Con l'art. 3, comma 2, del Decreto Legislativo n. 61 del 2002, l'applicazione di tale normativa è stata estesa ad alcuni reati in materia societaria previsti dal codice civile (art. 25 ter).

Con il decreto legge n. 350 del 25 settembre 2001, convertito con modificazioni dalla legge 23 novembre 2001, n. 409, è stato inserito (art. 6) l'art. 25-bis rubricato «falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo».

Con la legge n. 7 del 14 gennaio 2003 è stato introdotto (art. 3) l'art. 25-quater rubricato «delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico».

Con la legge n. 228 dell'11 agosto 2003, è stato introdotto (art. 5) l'art 25-quinquies che prevede «delitti contro la personalità individuale» (si presume che la predetta ipotesi non costituisca per la società un rischio).

La legge n. 62 del 18 aprile 2005 ha inserito nel D.Lgs 231/2001 l'art. 25-sexies rubricato «abusi di mercato» (questi inserimenti legislativi non riguardano ragionevolmente l'attività dell'Ente pertanto non si è provveduto a redigere l'analisi). Con la legge 9 gennaio 2006 con l'art. 7 viene inserito l'art. 25 quater – 1 relativo ai reati legati a “Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (infibulazione)” (questi inserimenti legislativi non riguardano l'attività di Risorse Idriche S.p.A. pertanto non si è provveduto a redigere l'analisi).

La legge n. 146 del 16 marzo 2006 ha inoltre introdotto i cosiddetti reati transazionali, mentre il D.Lgs. 231/2007 del 21 novembre 2007 ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25- octies che prevede i reati in materia di riciclaggio e ricettazione.

Con la legge 123 del 3 agosto 2007, viene introdotta la responsabilità dell'Ente per i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con la violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro attraverso l'introduzione dell'art. 25 septies. In seguito, il D.Lgs. 81/2008 entrato in vigore il 15 maggio 2008 ha riformulato l'art. 25 septies.

Con la legge n.48 del 18 marzo 2008 viene inserito l'art. 24 bis, rubricato “delitti informatici e trattamento illecito dei dati”.

Nel 2009 sono state apportate alcune importanti novità al D. Lgs 231/2001. In particolare:

- È stato inserito l'articolo 24-ter: delitti di criminalità organizzata;
- È stato modificato l'art 25 bis del D. Lgs. 231/2001, in particolare con l'introduzione, tra i reati presupposto, delle fattispecie ex artt. 473 e 474 c.p.
- È stato inserito l'art 25 bis. 1: delitti contro l'industria e il commercio;
- È stato inserito l'art 25 nonies: delitti in materia di violazioni del diritto d'autore.

Con l' art. 4, legge n. 116 del 03 agosto 2009, entrata in vigore il 15 agosto 2010 (come sostituito dall'art. 2 D.Lgs. 121/11) è stato introdotto il reato di “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria”(art. 25 decies D.Lgs. 231/2001).

In data 16 agosto 2011 è entrato in vigore il D. Lgs. 121/11 recante “Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni”. Tale decreto legislativo ha esteso la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai reati ambientali.

Successivamente sono stati introdotti:

- l'art. 25 duodecies: "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" con il D.lgs. 109/2012 ;

- l'art. 25 ter co.1 lettera s-bis "Corruzione tra privati" attraverso L. 190/2012, entrata in vigore il 28 novembre 2012 con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del 13 novembre 2012 e recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", conversione in legge del DDL anticorruzione lungamente discusso alle Camere che ha ampliato il catalogo dei reati del D.Lgs 231/2001, introducendo, oltre al citato art. 2635 c.c., anche l' art. 319 quater c.p. - Induzione indebita a dare o promettere utilità;

La legge è intervenuta anche modificando il testo di alcuni reati già inseriti nel catalogo 231, tra cui soprattutto l'art. 317 c.p. – Concussione.

Pertanto nella mappatura dei rischi e, di conseguenza, nella redazione del presente Modello Organizzativo sono stati tenuti in considerazione (in particolar modo si richiamano: il ciclo attivo, passivo, finanziario e procedura omaggi, rappresentanza e sponsorizzazione) i rischi legati agli articoli:

- art. 316 bis (malversazione a danno dello Stato);
- art 316 ter (indebita percezione di erogazione a danno dello Stato);
- art. 318-320 (corruzione per l'esercizio della funzione);
- art. 319-320 (corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio);
- art. 319 quater (induzione indebita a dare o promettere utilità);
- art. 322 (istigazione alla corruzione);

La L. 15 dicembre 2014, n. 186 ha modificato attraverso l'art. 3, comma 5, lett. b) l'art.25 octies D.Lgs. 231/2001 introducendo il reato di autoriciclaggio, (art. 648 ter.1 c.p.)

la Legge n. 69 del 27.05.2015 ha riscritto, con efficacia dal 14.06.2015, le norme in materie di false comunicazioni sociali di "fatti materiali" non rispondenti al vero (c.d. "FALSO IN BILANCIO") con il conseguente ampliamento della portata dell'art. 25 ter D.Lgs. 231/2001 in termini di sanzioni pecuniarie.

In ultimo la Legge n. 68 del 27.5.15 con efficacia dal 29 maggio 2015 ha innovato l'art. 25 undecies D.Lgs. 231/2001 introducendo i nuovi delitti contro l'ambiente, dall'inquinamento al disastro ambientale.

In merito ai reati presupposto attualmente individuati dal D.lgs. 231/01 si richiama il seguente prospetto:

D. Lgs. 231/01	TIPOLOGIA DI REATO ex. D. Lgs. 231/2001
<i>Art. 24</i>	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
<i>Art. 24-bis</i>	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
<i>Art. 24 -ter</i>	Delitti di criminalità organizzata
<i>Art. 25</i>	Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
<i>Art. 25-bis</i>	Falsita' in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.
<i>Art. 25-bis. 1</i>	Delitti contro l'industria e il commercio
<i>Art. 25-ter</i>	Reati societari (abrogazione Artt. 2623 e 2624 c.c.; modifiche Art. 2625 c.c.)
<i>Art. 25-quater</i>	Delitti con finalita' di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.
<i>Art. 25-quater-1</i>	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
<i>Art. 25-quinquies</i>	Delitti contro la personalità individuale (Reati di pedopornografia anche a mezzo internet)
<i>Art. 25-sexies</i>	Abusi di mercato
<i>Art. 25-septies</i>	Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
<i>Art. 25-octies</i>	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio
<i>Art. 25-novies</i>	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
<i>Art. 25 decies</i>	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alla autorità giudiziaria
<i>art. 25 undecies</i>	Reati ambientali
<i>art. 25 duodecies</i>	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
<i>art. 25 ter co. 1 lettera s- bis</i>	Corruzione tra privati

Con riferimento alla qualificazione della responsabilità degli Enti ex D.Lgs. 231/01, si precisa che la stessa, nonostante sia definita “amministrativa”, presenta diverse peculiarità tipiche della “responsabilità penale”; infatti il sistema processuale adottato è quello previsto per le condotte penalmente rilevanti.

Tale responsabilità, inoltre, pur essendo autonoma, deriva comunque necessariamente dalla condotta di un soggetto “persona fisica” nei casi in cui tale condotta integri un reato previsto dal decreto.

La responsabilità dell’Ente è configurabile nei casi in cui:

- sia stato commesso un reato per il quale la norma prevede la responsabilità dell’Ente;
- tale reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’Ente;

Conseguentemente la condizione che il reato sia commesso nell’interesse o a vantaggio dell’Ente consente di escludere la responsabilità della Società nei casi in cui invece il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse personale, ovvero il soggetto abbia commesso il reato nell’esclusivo interesse proprio o di terzi.

In tale ambito pare opportuno anticipare come, nel caso dei reati colposi individuati dall’art. 25 septies e dall’art. 25 undecies del Decreto:

- l’ “interesse” dell’ente paia riconducibile, in estrema sintesi, ad una riduzione dei costi in ambito della sicurezza, con conseguente responsabilità amministrativa del precitato Ente.
- l’autore del reato sia un soggetto in posizione cosiddetta «apicale» ⁽¹⁾ o sia un soggetto cosiddetto «sottoposto» ⁽²⁾.

La norma, prevedendo la responsabilità nel caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, ha posto l’attenzione sulla situazione di fatto e non sull’aspetto puramente formale, lasciando all’interprete, caso per caso, la verifica della necessaria autonomia decisionale che caratterizza un soggetto in posizione apicale.

1.3 L’adozione del «Modello di Organizzazione e di Gestione» quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

L’art. 6 del D.Lgs 231/2001 recita:

1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell’articolo 5, comma 1, lettera a), [cosiddetti apicali] l’Ente non risponde se prova, tra il resto, che:

(1) I soggetti considerati in posizione apicale sono rappresentati, secondo quanto previsto dall’art. 5 lettera a) del Decreto, da «persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso».

(2) Per soggetti sottoposti la norma, all’art. 5 lettera b) del Decreto, indica le «persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)».

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

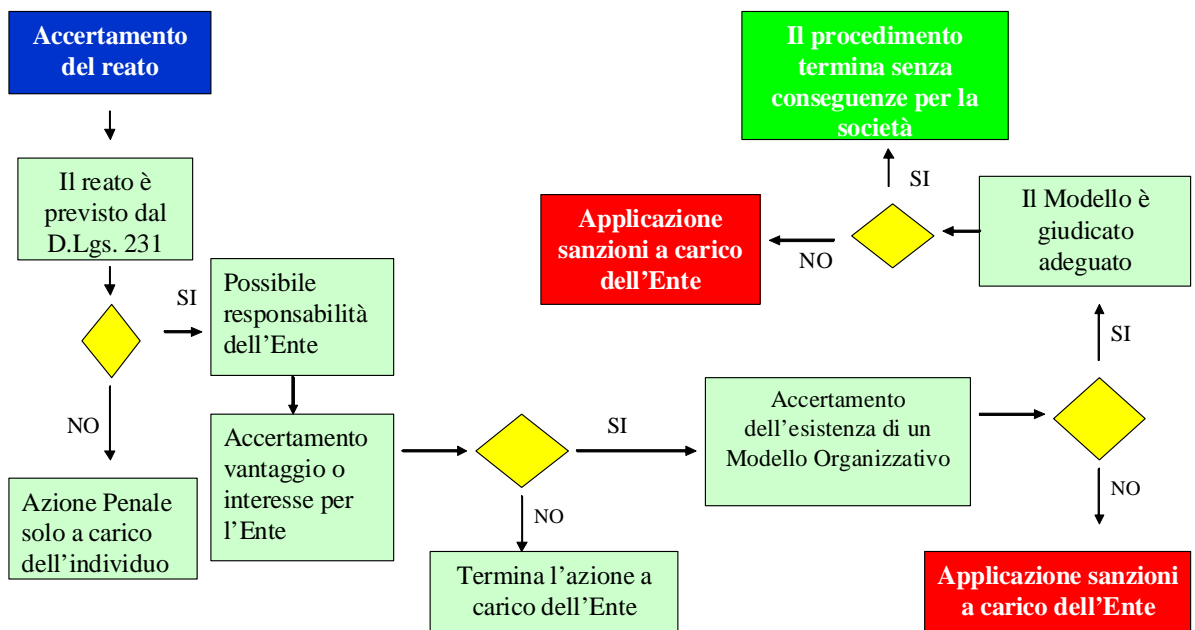
- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Ai sensi dell'art. 7 del medesimo Decreto, inoltre:

- 1. Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.
- 2. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
- 3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

4. L'efficace attuazione del modello richiede:
- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
 - un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Figura 1: Il Modello organizzativo e la responsabilità amministrativa dell'Ente



La predisposizione di un tale strumento non costituisce un obbligo per l'Ente, bensì una mera facoltà, che permette tuttavia, come per altro precisato meglio nel prosieguo, di beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni.

L'adozione da parte dell'Ente di un Modello di organizzazione è tanto più opportuna alla luce dell'introduzione nel D.Lgs. 231/01 dei reati di omicidio colposo o di lesioni gravi o gravissime con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies) e della formalizzazione normativa dei requisiti del "Modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza", ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, comma 3, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro (cfr. art. 2 co. 1 lett dd) D.Lgs. 81/08) contenuta nell'art. 30 D.lgs. 81/08, come meglio si vedrà in seguito.

2. Le «linee guida»

Le considerazioni di seguito esposte tengono conto delle «Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001» a cura di Confindustria, con l'aggiornamento del 2014 (reso disponibile nel mese di agosto 2014).

Il Ministero della Giustizia, sentiti i Ministeri concertanti, ha giudicato le Linee Guida - modificate in seguito alle osservazioni ricevute dal Ministero - "idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 231/2001".

3. L'«ambiente di controllo»

Il sistema di controllo interno, nella prassi internazionale, è infatti definito come:

«l'insieme dei processi attuati dal Consiglio di Amministrazione, dal management e dal personale di una organizzazione, finalizzato a fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi rientranti nelle seguenti categorie:

- efficacia ed efficienza delle attività operative;
- attendibilità delle informazioni contabili ed extracontabili, sia per i terzi, sia a fini interni;
- conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme e alle politiche interne».

Il sistema di controllo interno aziendale può essere analizzato distinguendo tra elementi:

- di «struttura», costituiti dal contesto in cui opera il sistema di controllo;
- di «processo», ovvero la «componente attuativa» del sistema di controllo interno, costituita dalle attività che devono essere svolte: l'identificazione e valutazione dei rischi, la definizione delle attività di controllo ed il monitoraggio.

L'ambiente di controllo:

- rappresenta il principale elemento di struttura poiché costituisce il contesto all'interno del quale il sistema di controllo viene progettato e successivamente monitorato;
- deriva dalle scelte compiute dall'alta direzione in merito alla definizione delle variabili organizzative, come la struttura organizzativa, il sistema informativo, i processi di controllo di gestione ed informativi.

La struttura organizzativa riguarda gli organi tra cui è suddiviso il lavoro, le funzioni a loro assegnate (direttive, esecutive, l'attribuzione di deleghe, le responsabilità), le relazioni tra i

diversi organi (la definizione delle gerarchie, la fissazione dei diversi livelli in cui si compone verticalmente la struttura).

Accanto a tali variabili, definibili «hard», vi sono poi le situazioni di contesto aziendale che costituiscono variabili «soft», come lo stile della direzione e la sensibilità al controllo diffusa all'interno dell'impresa.

3.1 Il contesto aziendale in Risorse Idriche S.p.A

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto dell'«ambiente di controllo» dell'impresa, costituito dall'insieme delle procedure e dei sistemi di controllo operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.

Nell'indagare l'ambiente di controllo in Risorse Idriche S.p.A. è stato esaminato il ruolo dei seguenti elementi:

- la struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe;
- il sistema informativo;
- il Codice Etico;
- il Manuale Qualità;
- la Revisione Legale dei conti affidata al Collegio Sindacale;
- la vigilanza degli adeguati assetti organizzativi affidata sempre al Collegio Sindacale.

3.2 La struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe

Con la riforma del diritto societario che ha imposto l'adeguamento dello statuto societario, in merito alla Governance, per il sistema di amministrazione e controllo si è mantenuto il modello tradizionale gestito da un Consiglio di Amministrazione, con l'attività di controllo affidata al Collegio Sindacale anche per la Revisione Legale.

- Inoltre, con riferimento all'analisi della struttura organizzativa, sono emersi elementi che rafforzano l'ambiente di controllo quali:
- la disponibilità dell'organigramma aziendale aggiornato;
- la fissazione di un sistema delle deleghe chiaro ed articolato che mette in evidenza le responsabilità, i poteri autorizzativi e di firma;

- la disponibilità di documenti che guidano e vincolano i diversi soggetti nello svolgimento dei processi aziendali;
- le disposizioni di origine interna che derivano da provvedimenti del Consiglio di Amministrazione per il tramite dell'Amministratore Delegato;

I «provvedimenti del Consiglio di Amministrazione» o dell'Amministratore Delegato hanno natura di disposizioni che impegnano l'azienda verso parti terze.

Occorre inoltre precisare che Risorse Idriche S.p.A. ha stipulato con SMAT S.p.A., società che esercita il controllo ex art. 2359 c.c., fra le altre, apposite convenzioni per:

- “gli adempimenti amministrativi, contabili e fiscali della società Risorse Idriche S.p.A.”;
- “la gestione del personale dipendente e assimilati”;
- Il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione che è stato affidato ad un dipendente di SMAT S.p.A. mediante lettera di incarico nonché da apposita convenzione;
- il servizio controllo qualità;
- l'attività di assistenza ai Servizi Informatici/Gestionali.

Inoltre SMAT S.p.A., Società Capogruppo nonché fornitrice dei servizi sopra evidenziati, ha adottato un proprio Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001: conseguentemente risulta presente un ulteriore monitoraggio e controllo dei rischi reato presupposto riguardanti le fasi dei processi in capo a SMAT S.p.A. stessa ed oggetto poi dei servizi di cui sopra.

In virtù delle convenzioni relative ai servizi forniti da SMAT S.p.A., risulta ulteriormente garantito il sistema d'autorizzazioni, deleghe e separazione dei compiti.

In merito al funzionigramma (allegato al presente Modello):

- circa la Segreteria Generale/Fornitori (abbreviato anche in Segreteria Generale) si precisa che nel Manuale Qualità (al quale si rimanderà nel prosieguo per alcune procedure) viene identificata come Segreteria Societaria (siglata anche in SGRS);

- le funzioni presidiate da SMAT per Risorse Idriche sono regolate da apposite convenzioni, alcune delle quali in fase di rinnovo tra le due Società.

Pertanto gli adempimenti richiesti per dare attuazione al Modello (esempio: flussi informativi - segnalazioni) sono riconducibili ai dipendenti di SMAT che le presidiano.

3.3 Il controllo di gestione

La società, attesa la sua struttura, non ha adottato un organico ed autonomo sistema di controllo di gestione.

Risorse Idriche S.p.A. ha comunque stipulato con la società controllante SMAT S.p.A. apposita convenzione per la tenuta della contabilità, nella quale viene richiesto espressamente di “*supportare gli organi di controllo*” (Cfr Collegio Sindacale) nei loro doveri di vigilanza; conseguentemente tale supporto, unitamente alla funzione di Revisione Legale (svolta dal Collegio Sindacale), supplisce a tale assenza.

3.4 La certificazione di qualità

Il sistema di gestione per la qualità prevede al suo interno le attività di controllo necessarie a verificare la conformità agli standard UNI EN ISO 9001: 2001. Tali procedure ISO 9001 sono incentrate sulla qualità dell'attività svolta dalla impresa.

Pertanto il sistema di gestione per la qualità adottato da Risorse Idriche S.p.A. costituisce un supporto di rilievo al fine dell'affidabilità del sistema di controllo interno nell'ambito di specifici processi societari.

3.5 Il sistema informativo/sistema informatico

Tra i diversi elementi che costituiscono l'ambiente di controllo il sistema informativo costituisce un elemento che incide in maniera considerevole sul sistema di controllo interno.

La realizzazione di un sistema di controllo efficace non può prescindere da un efficace sistema informativo.

Il sistema informativo/informatico è presidiato dal personale della Società controllante SMAT S.p.A..

Risorse Idriche S.p.A. ha effettuato le necessarie analisi di rischio inerenti alla classificazione dei dati:

- integrità: consistente nella garanzia che ogni dato aziendale sia realmente e completamente rappresentativo dei contenuti a cui si riferisce;
- riservatezza: consistente nella garanzia che un dato aziendale venga reso disponibile solamente alle applicazioni ed agli utenti incaricati;
- disponibilità: consistente nella garanzia di reperibilità dei dati aziendali in funzione delle esigenze di continuità dei processi aziendali e nel rispetto delle norme.

Inoltre Risorse Idriche ha effettuato ulteriore analisi dei rischi circa:

- posizionamento dei dati in architettura, consistente nella definizione della localizzazione dei dati nei sistemi tecnologici utilizzati;
- determinazione della vulnerabilità dei dati, effettuata analizzando i rischi ai quali sono sottoposti quando vengono trattati nel sistema informativo;
- individuazione delle contromisure: consistente nella definizione di politiche di sicurezza e progettazione del sistema di protezione.

Pertanto Risorse Idriche S.p.A. da un punto di vista organizzativo presidia l'area.

3.6 Il Codice Etico

Lo stile di direzione o stile di leadership rappresenta il modo in cui, ai diversi livelli della struttura gerarchica, i capi si relazionano nei confronti dei subordinati. Si tratta di una sorta di «codice di conduzione» che, per quanto possibile, dovrebbe trascendere le caratteristiche personali, in modo da costituire una vera e propria variabile organizzativa di supporto al corretto funzionamento dell'organizzazione.

L'efficacia del sistema di controllo interno dipende dall'integrità e dai valori etici delle persone che operano nell'organizzazione e certamente di coloro che amministrano ed effettuano il monitoraggio dei controlli.

Conseguentemente in questo contesto assume particolare importanza l'adozione, da parte di Risorse Idriche S.p.A., del Codice Etico, che costituisce un elemento essenziale al fine della definizione di un adeguato modello di controllo ai fini del D.Lgs. 231/2001.

In sostanza la Società ha definito i principi etici cui intende uniformare la propria attività anche in relazione ai comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto Legge 231/2001.

3.7 Controlli di Gestione/Controlli interni

Considerato che:

- a) le principali competenze per un controllo interno sono la conduzione di analisi, valutazioni, indagini e stime per conto della Direzione al fine di garantire, tra l'altro, la

correttezza e regolarità degli atti amministrativi, della validità della gestione operativa, nonché della formazione del bilancio d'esercizio;

- b) Risorse Idriche S.p.A. rientra nel novero delle imprese medio-piccole per i parametri dimensionali e per le specifiche caratteristiche qualitative che la contraddistinguono;

ne consegue che Risorse Idriche S.p.A. ha adottato sistemi e supporti ritenuti sufficienti a conformarsi ai requisiti di legge e normativi specifici, soddisfacendo così le esigenze che la legge richiede. A tali sistemi si aggiunge il controllo adottato dalla controllante SMAT S.p.A. alla quale è affidato tra l'altro, mediante convenzione, la gestione della contabilità.

Tali controlli di gestione e controlli interni, pur non avendo una specifica area demandata (Es. Internal Audit) vengono espletati attraverso:

- **Il sistema contabile, gestito dalla società controllante SMAT S.p.A.**, che è configurato in maniera tale da fornire, con ragionevole attendibilità la esaustiva affidabilità, cosicché tutte le operazioni ed informazioni societarie possano trovare effettiva contabilizzazione e in casi di frode o evasione nella gestione dei dati contabili si possano rilevare dette anomalie con tempestività;
- **redazione del fascicolo di bilancio, funzione interna a SMAT S.p.A. per convenzione:** si occupa operativamente della redazione del bilancio e di tutti i budget reporting necessari per i controlli aziendali;
- **Procedure Qualità:** che supportano nelle fasi operative ed amministrative la società. Ne è un esempio la procedura del ciclo passivo e per la scelta dei fornitori.

Va ancora rilevato che nelle aree cosiddette "chiave" è stato attuato un attendibile grado di separazione delle funzioni con forme di controllo da ritenersi efficaci, anche per la presenza dell'organo di controllo (Collegio Sindacale) al quale è stata affidata anche la Revisione Legale.

Risulta inoltre una organizzazione e gestione di un controllo "interno" circa l'Audit per la Qualità.

Inoltre il Consiglio di Amministrazione, per mezzo dell'Amministratore Delegato esercita un controllo diretto su tutte le decisioni di rilevante entità ed ha la possibilità di esercitare un intervento diretto e tempestivo al modificarsi di circostanze gestorie. Va ancora in merito osservato che l'effetto di potenziali elusioni dei controlli interni trova con l'adozione del "Modello" un argine rilevante, quindi da ritenersi ragionevolmente esaustivo.

4. Il Modello di Organizzazione e di Gestione di Risorse Idriche S.p.A

4.1 Gli obiettivi perseguiti dalla società con l'adozione del Modello

La società Risorse Idriche S.p.A., nell'ambito della propria *corporate governance*, ha ritenuto di ottemperare alle prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

L'adozione del «Modello di organizzazione e gestione» risponde alla convinzione dell'Ente che ogni elemento utile al fine di ricercare condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali è meritevole di attenzione sia per l'immagine della società sia per la piena tutela degli interessi degli stakeholders aziendali (utenti, istituzioni e consumatori).

La scelta di adottare il Modello si ritiene possa costituire, così come il Codice Etico ed altri elementi della *governance*, un rilevante strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano per conto di Risorse Idriche S.p.A affinché, nell'espletamento delle loro attività, siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica della responsabilità e, conseguentemente, corretti ed in linea con le diverse disposizioni di legge, con particolare riferimento alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto legislativo in oggetto.

Il Modello detta regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine di costituire l'esimente per l'Ente ai fini della responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001 ed intende costituire, più in generale, un miglioramento delle regole di *governance* di Risorse Idriche S.p.A.

Nel definire il Modello, sono state seguite le indicazioni del Decreto Legislativo n. 231/01 e del D.lgs. 81/08, nonché le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

4.2 La funzione del Modello

Scopo del Modello è l'individuazione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole, comprendenti attività di controllo (preventive ed ex post), volto a prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

In particolare, mediante la individuazione dei «processi sensibili» costituiti dalle attività maggiormente a «rischio di reato» e la loro conseguente proceduralizzazione, il modello si propone le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'impresa, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;

- rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni anche nei confronti dell'impresa;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi dell'impresa, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali dell'ente oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire a Risorse Idriche S.p.A., grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

RISORSE IDRICHE SPA svolge l'attività di promozione, organizzazione e esercizio di iniziative e attività nel settore dell'ingegneria, della ricerca applicata e del monitoraggio, della consulenza e dell'assistenza tecnica, finalizzate alla gestione delle risorse idriche e del servizio idrico integrato. Pertanto assume rilevanza il coordinare nell'ambito della "consulenza tecnica" i lavori per la gestione del servizio idrico e le procedure a questi correlate.

Per quanto concerne l'attività di promozione si rileva che allo stato non viene svolta.

L'attività è sottoposta ai controlli di conformità da parte di competenti Autorità oltre agli eventuali controlli da parte dell'Amministrazione finanziaria e degli Enti Previdenziali.

L'adozione sia del Codice Etico sia del presente Modello sottolineano la ferma volontà di Risorse Idriche S.p.A di condannare tutti i comportamenti contrari alla legge ed ai regolamenti di settore.

A tal fine, nella redazione del presente Modello ci si è ispirati:

- a) alle linee guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei «processi sensibili» di Risorse Idriche S.p.A.;
- b) alle linee guida di Confservizi per la predisposizione del «Codice Etico Aziendale»;
- c) ai requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001.
- d) ai requisiti indicati dal D.Lgs. 81/08 per la redazione di un modello di organizzazione e gestione in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
- e) ai principi generali di un adeguato sistema di controllo interno compatibilmente con le dimensioni ridotte dell'Ente.

L'adozione del presente Modello ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001.

Risorse Idriche S.p.A. ha ritenuto di procedere alla redazione del Modello, nella convinzione che tale sistema rappresenti anche uno strumento di miglioramento della *corporate governance* societaria, oltre che un'occasione per sensibilizzare il personale aziendale rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali, al fine di prevenire i reati.

Di seguito sono riportate, in estrema sintesi, le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, ovvero i «processi sensibili» sulle cui basi si è poi potuto redigere il presente Modello.

1) Identificazione dei Processi Sensibili: «as-is analysis»

- Il lavoro di analisi del contesto aziendale, rappresentato dall'«ambiente di controllo», è stato attuato attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività dell'impresa, processi principali, sistema delle deleghe, disposizioni organizzative, procedure aziendali) e di una serie di interviste con i soggetti «chiave» risultanti dall'organigramma aziendale e dal sistema delle deleghe al fine di individuare i «processi sensibili» e gli elementi del sistema di controllo interno preventivo (procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, etc.).

Questa fase preliminare si è proposta l'obiettivo di identificare i processi aziendali esposti maggiormente ai rischi di reato e di verificare le tipologie e l'efficacia dei controlli esistenti al fine di garantire l'obiettivo di conformità alla legge.

- I «processi sensibili» di Risorse Idriche S.p.A. sono descritti nelle Parti Speciali.

2) Effettuazione delle analisi volte al miglioramento del sistema di controllo preventivo: «gap analysis»

In base alle risultanze delle analisi effettuate e delle previsioni e finalità del D. Lgs. 231/2001, si sono individuati gli interventi volti a rafforzare l'attuale Sistema di Controllo Interno con particolare riferimento ai reati previsti dalla norma, al fine di adottare un Modello di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

3) Implementazione del Modello

Per quanto riguarda la struttura, il presente Modello è costituito da una «Parte Generale» e da due Parti Speciali predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001 (vedasi paragrafo seguente).

4.3 La struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse figure di reato

Il sistema organizzativo e gestionale di Risorse Idriche S.p.A. è mirato a garantire lo svolgimento delle attività aziendali nel rispetto della normativa vigente e delle previsioni del Codice Etico.

Nell'ottica della pianificazione e gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, l'impresa ha adottato ed attua le misure organizzative, di gestione e di controllo descritte nel presente documento, di seguito indicato come Modello, in conformità alle indicazioni contenute nel Codice Etico.

Per prevenire il rischio di commissione di reati dai quali possa derivare la responsabilità dell'impresa ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, il Modello prevede:

- l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- specifici protocolli/procedure/processi diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento (ossia l'OdV) e sull'osservanza del Modello;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello è sottoposto a verifica periodica e viene modificato nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni o si verificano mutamenti dell'organizzazione o delle attività dell'Ente, ovvero delle norme di riferimento.

È fatto obbligo a chiunque operi nell'Ente o collabori con esso di attenersi alle pertinenti prescrizioni del Modello ed in specie di osservare gli obblighi informativi dettati per consentire il controllo della conformità dell'operato alle prescrizioni stesse.

Copia del Modello, dei documenti ad esso allegati e dei suoi aggiornamenti si rendono

disponibili presso la rete intranet aziendale e sono a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarli.

L'Ente provvede a notificare a ciascun soggetto tenuto a rispettare il Modello le pertinenti prescrizioni riferite alla specifica attività o funzione.

4.4 Individuazione delle attività a rischio di commissione di reati

In relazione alle attività svolte dall'Ente, a seguito di specifica analisi dei rischi, sono individuate le seguenti aree o settori funzionali nel cui ambito si possono manifestare fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme indicate dal d.lgs. n. 231 del 2001 o, in generale, del Codice Etico dell'impresa.

AREA 1 gare, contratti pubblici	nella partecipazione a pubbliche gare o trattative per l'affidamento di lavori pubblici in appalto o in concessione, fattori di rischio relativi alle fasi delle procedure selettive, di gestione dell'eventuale contenzioso e di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nell'ambito delle attività riconducibili all'art. 26 ovvero al titolo IV del D.Lgs. 81/08
AREA 2 rapporti con la Pubblica Amministrazione	fattori di rischio relativi alle attività che implicano un rapporto diretto con pubblici uffici, organi ispettivi, enti pubblici erogatori di contributi o titolari di poteri autorizzativi, concessori od abilitativi
AREA 3 comunicazioni sociali e controlli	fattori di rischio relativi alla scorretta o incompleta rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività della società nelle scritture contabili, nei bilanci e nei documenti ad uso informativo, sia interno che esterno fattori di rischio relativi a comportamenti idonei ad ostacolare da parte dei soggetti e delle autorità competenti i controlli preventivi sulla attività e sulla rappresentazione contabile dell'attività dell'impresa

<p>AREA 4 rapporti con soci creditori e terzi</p>	<p>fattori di rischio di comportamenti anche solo potenzialmente pregiudizievoli dell'interesse dei soci, dei creditori e dei terzi</p> <p>in caso di situazioni di conflitto di interessi, fattori di rischio relativi alla attuazione di operazioni di gestione o organizzative interne a condizioni svantaggiose per la Società od alla omissione di decisioni vantaggiose per la Società</p>
<p>AREA 5 attività produttiva caratteristica (sicurezza lavoro e ambiente)</p>	<p>fattori di rischio relativi a comportamenti che costituiscono violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro</p> <p>fattori di rischio relativi alle attività che possono comportare inquinamento, danno ambientale o alterazione del patrimonio naturale, della flora e della fauna</p>
<p>AREA 6 privacy</p>	<p>fattori di rischio relativi a comportamenti della società che possano ledere il diritto alla privacy dei propri dipendenti e collaboratori</p>
<p>AREA 7 omaggi/spese di rappresentanza e sponsorizzazione</p>	<p>fattori di rischio sono la corruzione di pubblici dipendenti. La gestione della omaggistica /spese di rap. e sponsorizzazioni potrebbe comportare se utilizzata in maniera anomala un potenziale supporto alla commissione del reato verso pubblici dipendenti ed amministratori per ottenere favori nell'ambito dello svolgimento di attività aziendali</p>
<p>AREA 8 procedure giudiziali ed arbitrali con la PA</p>	<p>fattori di rischio sono la corruzione di pubblici ufficiali e dipendenti al fine di ottenere un trattamento di favore per la società</p>

AREA 9
antiriciclaggio

fattori di rischio legati all'utilizzo di liquidità eccedenti rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente per utilizzi anomali. Interazioni economiche sospette.

Con specifico riferimento ai reati presupposto individuati dall'art. 25 septies del Decreto, si precisa che in considerazione della loro natura ed in conformità a quanto espresso dalle Linee Guida di Confindustria, non è possibile escludere dalla analisi in ordine all'individuazione delle aree a rischio alcun ambito di attività, atteso che tale fattispecie di reati può di fatto investire la totalità delle componenti aziendali.

4.5 Processi sensibili relativi alle aree a rischio

Sono individuati i seguenti processi sensibili, comuni allo svolgimento delle attività di Risorse Idriche S.p.A. nelle aree o settori funzionali.

In merito tali processi sono trattati nella PARTE SPECIALE I, nella PARTE SPECIALE II, nella PARTE SPECIALE III (con relativo addendum per i nuovi delitti contro l'ambiente), nella PARTE SPECIALE IV e nella PARTE SPECIALE V così articolate:

PARTE SPECIALE I

Processo.01	Processo Produttivo: approvvigionamento (ciclo passivo)
Processo.02	Processo Produttivo: ciclo attivo
Processo.03	Processo finanziario/tesoreria
Processo.04	Processo amministrativo (registrazione, redazione e controllo dei documenti contabili ed extra contabili)
Processo.05	Processo di gestione degli investimenti e delle spese realizzati con fondi pubblici
Processo.06	Processo di gestione dei sistemi informativi
Processo.07	Processo di gestione delle risorse umane
Processo.08	Processo di omaggistica e spese di rappresentanza e sponsorizzazione
Processo.09	Procedimenti giudiziari ed arbitrali con la P.A.
Processo.10	Processo di gestione della privacy

Processo.11 Processo di gestione dell'antiriciclaggio

PARTE SPECIALE II

Processo.12 **Processo di gestione per la sicurezza**

PARTE SPECIALE III con addendum per i nuovi delitti contro l'ambiente

Processo.13 **Processo di gestione ambientale**

PARTE SPECIALE IV

Processo.14 **Processo di gestione dell'Autoriciclaggio**

PARTE SPECIALE V

Processo.15 **Processo di gestione del c.d. "falso in bilancio"**

Il Modello prescrive, per ciascun processo sensibile individuato, le modalità di svolgimento delle relative attività ed indica, ove rilevanti, le specifiche procedure cui attenersi, prevedendo in particolare:

- i protocolli/processi per la formazione e l'attuazione delle decisioni;
- le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- gli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza.

In considerazione di tale peculiarità, i processi sensibili relativi all'area dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime sono da intendersi riferiti alle attività volte alla realizzazione degli adempimenti di cui all'art. 30 co. 1 D.Lgs. 81/08; pertanto tali processi sensibili sono stati disciplinati in un'apposita sezione del Modello.

4.6 Protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni

In ragione dell'articolazione delle attività e della organizzazione aziendale l'Ente adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni.

Ogni delega, formalizzata e consapevolmente accettata dal delegato, prevede in termini

espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza, assicurando al delegato l'autonomia ed i poteri necessari per lo svolgimento della funzione.

L'Organigramma della Società, con l'indicazione delle funzioni attribuite a ciascuna posizione, viene aggiornato in occasione di ogni sua variazione significativa.

Con riferimento alle attività relative ai processi sensibili espressamente individuati, il Modello individua specifici protocolli/mansioni/processi contenenti la descrizione formalizzata:

- 1) delle procedure interne per l'assunzione e l'attuazione delle decisioni di gestione (incluso il normale svolgimento delle relative attività), con l'indicazione delle modalità relative e dei soggetti titolari delle funzioni, competenze e responsabilità;
- 2) delle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure, in modo da assicurare trasparenza e verificabilità delle stesse;
- 3) delle modalità di controllo della conformità tra le procedure previste e la loro attuazione e documentazione.

Le procedure/mansioni/processi interni previsti assicurano la separazione e l'indipendenza gerarchica tra chi elabora la decisione, chi la attua e chi è tenuto a svolgere i controlli.

Sono stabiliti limiti all'autonomia decisionale per l'impiego delle risorse finanziarie, mediante fissazione di puntuali soglie quantitative in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative affidate a singole persone.

Il superamento dei limiti quantitativi di cui al punto precedente può avere luogo nel rispetto delle procedure di autorizzazione e di rappresentanza stabilite, sempre assicurando separazione e indipendenza gerarchica tra coloro che autorizzano la spesa, coloro che la devono attuare e coloro ai quali sono affidati i controlli.

Nel caso in cui siano previste modalità di rappresentanza congiunta è assicurato il principio di indipendenza gerarchica tra coloro che sono titolari del potere di rappresentanza in forma congiunta.

Deroghe ai processi/procedure previsti nel Modello sono ammesse in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione delle stesse. La deroga, con l'espressa indicazione della sua ragione, è immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza.

I processi/procedure/mansioni sono aggiornati anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

4.7 Modalità di gestione delle risorse finanziarie

Con riferimento alle attività relative ai processi sensibili espressamente individuate, il Modello prevede specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie.

Le modalità di gestione assicurano la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa l'impiego delle risorse finanziarie.

Tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse economiche o finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità a principi di correttezza professionale e contabile; il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

Tutte le operazioni inerenti ad attività o prestazioni atipiche o inusuali di una certa entità devono essere specificamente e chiaramente motivate e comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Le modalità di gestione sono aggiornate, anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

4.8 Obblighi di informazione

Il Modello prevede, per le attività relative ai processi sensibili espressamente individuate, specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso l'Organismo di vigilanza ha accesso a tutta la documentazione relativa ai processi sensibili.

È assicurata piena libertà a tutto il personale dell'Ente di rivolgersi direttamente all'Organismo di vigilanza, per segnalare violazioni del Modello o eventuali irregolarità mediante segnalazione all'apposito indirizzo mail dedicato.

5. L'organismo interno di vigilanza: «l'Organo di Vigilanza (OdV)»

5.1 L'identificazione dell'organismo interno di vigilanza

La norma (art. 6., lett. b) del D. Lgs.231/2001) richiede, quale condizione per ottenere l'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle indicazioni del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, sia affidato ad un organismo interno alla società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'autonomia richiesta dalla norma presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Delegato.

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, che dovrà svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello, il relativo incarico potrà essere

affidato - tenuto conto delle dimensioni/operatività della società – anche all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo SMAT S.p.A., ovvero ad un organo monocratico o collegiale interno/esterno, incarico da attribuirsi con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato.

5.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza (OdV)

L'organismo di vigilanza può essere formato da un organismo ad hoc in forma collegiale o monocratico.

È opportuno fornire alcune linee guida in merito ai requisiti dell'OdV. In dettaglio:

➤ Autonomia ed Indipendenza

- deve essere inserito in una unità di staff in posizione gerarchica elevata;
- non devono essere attribuiti compiti operativi per non minare l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

➤ Onorabilità

- i membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere i requisiti di onorabilità previsti dalla vigente normativa per i membri del Collegio Sindacale.
- ineleggibilità in caso di condanna con sentenza passata in giudicato per avere commesso uno dei reati di cui al d. lgs. 231 del 2001 ovvero per condanna ad una pena che importa l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.

5.3 Le funzioni e i poteri dell'organismo interno di vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

1. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli amministratori, dei dirigenti e dei dipendenti, dei consulenti, dei partner di Risorse Idriche S.p.A.;
2. sull'efficacia e adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura aziendale, atto a salvaguardare la società dalla commissione dei Reati;
3. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, qualora si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutamento della norma e delle condizioni aziendali.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- verificare le procedure di controllo previste dal Modello considerando che, in ogni caso, una responsabilità primaria del controllo rimane in capo al management che opera nell'ambito dei processi sensibili;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale al fine di aggiornare la mappatura dei «processi sensibili», in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e quindi nuovi processi aziendali;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate procedure riferite a operazioni o specifici atti posti in essere da Risorse Idriche S.p.A., soprattutto nell'ambito dei «processi sensibili»;
- coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- dare impulso alle iniziative atte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e verificare la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'Ente al rischio di commissione di uno dei Reati presupposto;
- verificare costantemente l'adeguatezza del Modello alle prescrizioni normative e, in collaborazione con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello;
- condurre le eventuali indagini interne volte ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.

Etica di comportamento dell'OdV: durante la propria attività l'OdV dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli organi societari.

Nello svolgimento dei compiti assegnati l'OdV ha accesso senza limiti alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo di informazione, in capo a

qualunque funzione aziendale, dipendente o collaboratore, e/o componente degli organi societari, a fronte di richieste da parte dell'OdV, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti, ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'OdV.

All'OdV dovrà essere assegnato un congruo budget di spesa.

5.4 Il reporting agli organi societari

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, nei confronti dell'Amministratore Delegato;
- la seconda, almeno ogni sei mesi, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

L'OdV presenta annualmente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale il piano di attività per l'anno successivo, che potrà essere oggetto di apposita delibera.

L'OdV presenta annualmente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale il rapporto consuntivo sull'attività esercitata nell'anno trascorso, motivando gli scostamenti dal piano di attività preventiva.

Il reporting ha ad oggetto l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni all'Ente, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV propone al Consiglio di Amministrazione, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

5.5 Il reporting verso l'OdV

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dell'Amministratore Delegato, dei dipendenti, dei consulenti, dei partners dell'Ente in merito ad

eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Risorse Idriche S.p.A. ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Di seguito sono esposte alcune prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati previsti dal Decreto Legislativo in oggetto o comunque a condotte non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello;
- se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il dipendente ne riferisce all'OdV.
- I consulenti e i partner di Risorse Idriche S.p.A., per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti dell'Ente, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto per il sistema disciplinare;
- coloro che effettuano segnalazioni in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'impresa o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

Le informazioni acquisite dall'OdV saranno trattate in modo tale da garantire:

- il rispetto dell'anonimato della persona e della riservatezza della segnalazione inoltrata;
- il non verificarsi di atti di ritorsione, penalizzazione o discriminazione nei confronti dei segnalanti;
- la tutela dei diritti di Enti, Società e persone in relazione alle quali sono state effettuate segnalazioni in malafede e successivamente risultate infondate.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse anche all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati tutelati dal D.Lgs. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati tutelati dal D.Lgs. 231/2001;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative motivazioni;
- le risultanze delle attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali, per dare attuazione al Modello Organizzativo, dalle quali emergano criticità;
- le anomalie o atipicità riscontrate dalle stesse funzioni;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative a variazioni organizzative;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri; le significative o atipiche operazioni interessate al rischio;
- i mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio (es.; costituzione di "fondi a disposizione di organi aziendali", ecc.);
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni.

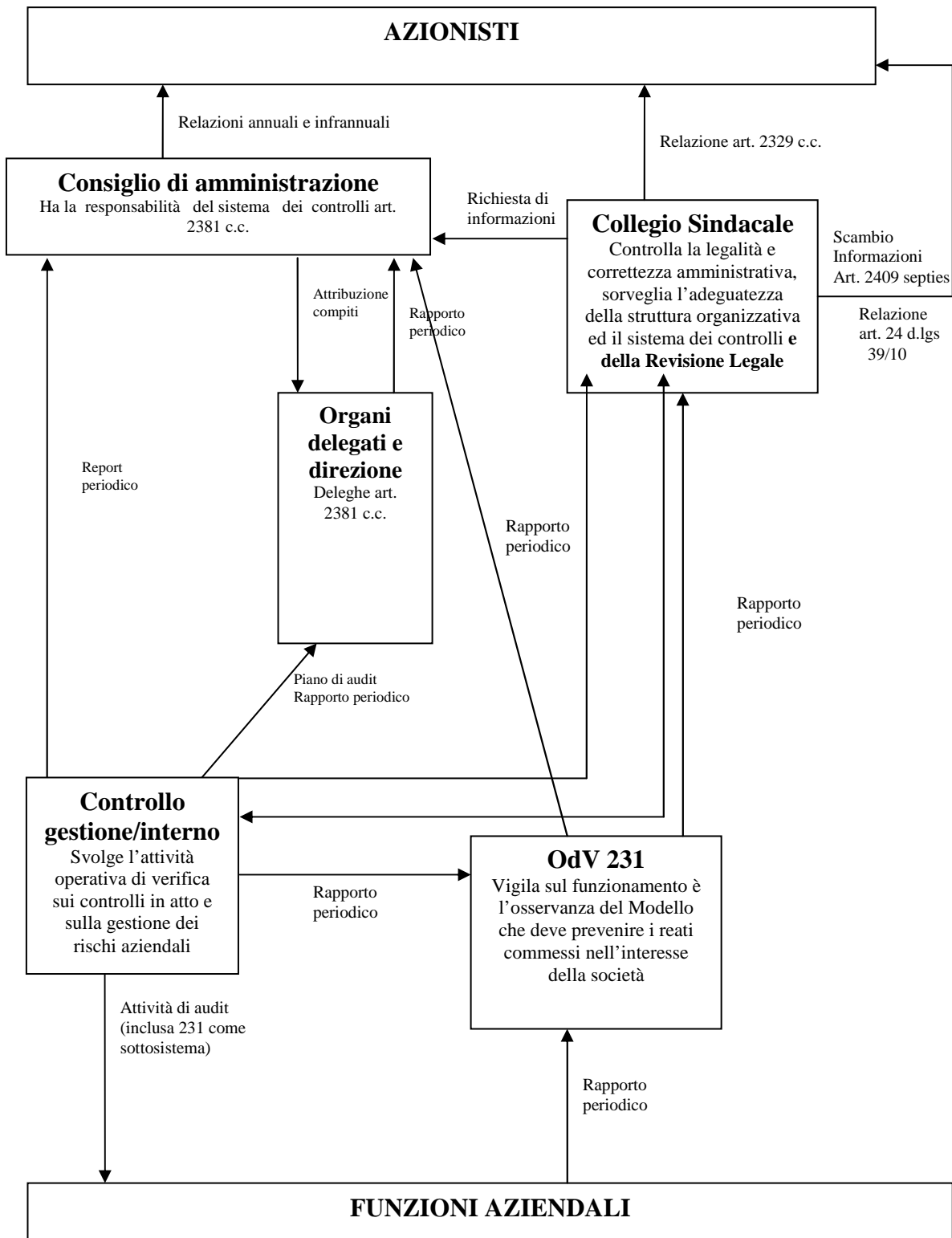
5.6 La raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito data base riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso al *data base* è consentito esclusivamente ai membri del Collegio Sindacale, all'Amministratore Delegato, o suo delegato.

Compito primario dell'OdV di Risorse Idriche S.p.A. è l'esercizio dei controlli sulle attività della Società relativamente ai «processi sensibili» secondo le procedure di seguito descritte, avvalendosi, di norma, di sistemi di supporto contabili e del Manuale Qualità.

SCHEMA DEI RUOLI E DELLE RELAZIONI NEL SISTEMA DEI CONTROLLI



6. La diffusione della conoscenza del Modello

6.1 La formazione del personale

Obiettivo di Risorse Idriche S.p.A. è di garantire la corretta conoscenza, sia alle risorse presenti in azienda sia a quelle esterne, delle regole di condotta contenute nel Modello, con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei «processi sensibili».

La formazione/informazione del personale ai fini di dare attuazione al Modello è gestita dall' Amministratore Delegato con il supporto del Direttore Tecnico e con l'OdV.

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti nella Società al momento della sua adozione.

1) La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza dell'impresa.

In particolare, Risorse Idriche S.p.A. ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione.

Personale:

- seminario iniziale a carattere generico e specifico;
- seminario di aggiornamento ove si renda necessario;
- informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti;
- informativa al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza.

Collaboratori:

- Informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti;
- informativa al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza.

6.2 L'informativa a Collaboratori esterni, Partner di Risorse Idriche S.p.A.

I consulenti e i partner di Risorse Idriche S.p.A. devono essere informati del contenuto del Codice Etico, del Modello e dell'esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001.

7. Il sistema disciplinare

7.1 La funzione del sistema disciplinare

La definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'Ente.

La definizione di un sistema di sanzioni, commisurate alla violazione e dotate di deterrenza applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito della conclusione del procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

7.2 Le misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

La violazione da parte dei dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL, e precisamente:

- richiamo verbale;
- rimprovero scritto;
- multa, non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione di ammontare non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello rientra quindi nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni aziendali e di agire in conformità agli interessi aziendali.

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

- violazioni ai principi etici della Società.
- violazione, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio la non osservanza delle procedure prescritte, l'omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, etc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati presupposto;
- adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati presupposto;
- adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tali da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;
- mancata osservanza, da parte del dipendente, degli "obblighi dei lavoratori" previsti dall'art. 20 del D.Lgs. n. 81/08.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate, nella logica dell'equilibrio tra comportamento e conseguenza disciplinare, in relazione:

- al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, intesa come il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata;
- alle altre particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del presente Modello.

7.3 Le misure nei confronti dei dirigenti (ove presenti), dei Consiglieri e dei Sindaci

La violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento delle attività nell'ambito dei «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, determinerà l'applicazione delle misure idonee in conformità alle prescrizioni indicate nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria ed alle condizioni riportate nel redigendo «Codice Etico» per «le violazioni del codice di comportamento».

In caso di violazione del presente Modello da parte dei Consiglieri, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione (ed il Collegio Sindacale), il quale provvederà ad assumere le iniziative ritenute idonee secondo le indicazioni della vigente normativa.

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più soggetti apicali o di membro dell'organismo di controllo, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione che provvederanno ad assumere le iniziative ritenute idonee, tra le quali, la convocazione dell'assemblea degli azionisti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7.4 Le misure nei confronti di Collaboratori esterni, Partner di Risorse Idriche S.p.A.

La violazione dei principi stabiliti nel presente Modello e nel Codice Etico da parte di collaboratori esterni, partner di Risorse Idriche S.p.A. in caso di comportamenti tali da determinare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 (come individuati nel presente Modello e nel Codice Etico) potrà comportare, in relazione a quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

7.5 Le misure nei confronti del membro/i dell'Organo di Vigilanza

Qualora il Consiglio di Amministrazione fosse informato in merito a violazioni del presente Modello da parte di uno (o del solo membro – in caso di OdV monocratico) o più membri dell'OdV (in caso di Organo Collegiale), provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee.

Rapporto tra il Modello Organizzativo e il Codice Etico:

le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte degli Enti allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che l'Ente riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti gli Esponenti Societari;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

8. Le verifiche sull'adeguatezza del Modello

L'OdV svolge un'attività di vigilanza continua sull'efficacia del Modello e inoltre periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati, eventualmente coadiuvandosi con soggetti terzi.

La verifica consiste in un'attività di audit, svolta a campione, dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in relazione ai «processi sensibili» e alla conformità degli stessi a quanto prescritto dal presente Modello.

Con riferimento alle segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, alle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, sugli eventi considerati rischiosi verrà predisposto un report annuale indirizzato al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.