MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Approvazione	Consiglio di Amministrazione del 23.02.2013
Rev.1	Consiglio di Amministrazione del 28.11.2016
Rev. 2	Consiglio di Amministrazione del 4.10.2022
Rev. 3	Consiglio di Amministrazione del 28.03.2025

Sommario

Glossario....9
PARTE GENERALE....12
1. PREMESSA....15
1.2 Il Decreto Legislativo n. 231/2001....15
1.3 Disciplina della responsabilità dell'ente per i reati commessi all'estero....19
1.4 I reati presupposto....21
1.5 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa....23
1.6 Le "linee guida"....26
1.7 L'"ambiente di controllo"....27
2. Disposizioni generali....28
2.1. Adozione, attuazione, aggiornamento, diffusione....28
2.2 Sistema di controllo....29
2.3 Obblighi di informazione....30
3. Il contesto aziendale, la struttura organizzativa e il sistema delle deleghe....31
3.1 Il controllo di gestione/controllo interno....33
3.2 Il sistema informativo/sistema informatico....33
3.3 La Società di Revisione (Revisione Legale)....34
3.4 Collegio Sindacale....34
3.5 La società controllante e le società correlate/collegate....34
4. L'adozione del modello in RISORSE IDRICHE SPA....36
4.1 L'approccio metodologico utilizzato....36
4.2 Funzione del Modello....38
4.3 Destinatari del Modello....39
4.4 La struttura del Modello....39
5. Il Codice Etico....40
6. Le caratteristiche del Modello....41
7. Sistema disciplinare....42
7.1 Funzione del sistema disciplinare....43
7.2 Misure nei confronti dei dipendenti in posizione non dirigenziale....44

7.3 Misure nei confronti degli Amministratori, Sindaci 45
7.4 Misure nei confronti dei soggetti esterni.....46
8. Whistleblowing.....46
8.1. Normativa in tema di Whistleblowing 46
8.2. Finalità 49
8.3. I soggetti segnalanti.....49
8.4. Destinatari della segnalazione e modalità di invio (soggetti cui è rivolta la segnalazione e canali dedicati) 50
8.5. Oggetto della segnalazione ed il contenuto 51
8.6. Invio delle segnalazioni mediante canale esterno e divulgazione pubblica.....53
Canale esterno 53
Il D.Lgs. 24/2023 ha peraltro previsto la possibilità che la persona segnalante, al ricorrere di determinate e tassative condizioni, possa effettuare una segnalazione cd. esterna. In particolare, la segnalazione cd. esterna, il cui destinatario è l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), è consentita solo allorquando – al momento della presentazione – ricorra una delle seguenti condizioni:.....53
- se il canale interno di segnalazione:.....53
  - non è attivo;.....53
  - non è conforme, se pur attivo, a quanto descritto nei paragrafi precedenti (e dunque a quanto previsto dal D:lgs. 24/2023 e dalla PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITO WHISTLEBLOWING);.....53
- se la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; 53
- se il soggetto segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;.....53
- se la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. 54
Allorquando sussista una delle predette condizioni, alla persona segnalante è fornita la possibilità di effettuare la segnalazione cd. esterna mediante il canale esterno attività dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).· 54
8.7. Le tutele previste nei confronti del Whistleblower 54
Diritto di difesa e responsabilità del segnalante.....58

8.8. Le sanzioni....58
La violazione delle regole di attivazione/gestione del canale, delle misure di tutela della segretezza dell'identità del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino essere infondate costituiscono violazioni del presente Modello e saranno pertanto sanzionate, ai sensi del "sistema disciplinare" e con le sanzioni dallo stesso previste, in particolare in base alla gravità della condotta, al grado di intenzionalità della medesima e alle potenziali conseguenze per la Società o per i terzi. 58
In particolare, può essere sottoposto a procedimento disciplinare: 59
- chiunque commetta ritorsioni;....59
- chiunque ostacoli o tenti di ostacolare la segnalazione; 59
- chiunque violi l'obbligo di tutela della segretezza dell'identità del segnalante; 59
- il soggetto che sia obbligato all'istituzione del canale di segnalazione che non lo istituisca o che non adotti adeguata procedura per la gestione dello stesso; 59
- il soggetto destinatario che svolga attività di analisi e verifica delle segnalazioni ricevute; 59
- chiunque effetti con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino essere infondate. ...59
9 Organismo di Vigilanza 59
9.1. Le funzioni e i poteri dell'organismo interno di vigilanza 62
9.2 Il reporting agli organi societari 63
9.3 Il reporting verso l'OdV 64
9.4 La raccolta e conservazione delle informazioni 66
9.5 Informativa al personale....66
9.6 L'informativa a Collaboratori esterni, Partner e delle società del Gruppo di appartenenza 67
10 Diffusione del Modello....67
11. Disposizioni relative ai processi sensibili 68
PARTE SPECIALE A....73
1. Premessa....75
2. Art. 24 d.lgs. 231/2001 – Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture....75
3. Aree a rischio....86

4. Art. 25 d.lgs. 231/2001 – Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione....89
5. Aree a rischio....104
6. Sistema di controllo (inerente i rischi reato presupposto *ex* artt. 24 e 25)....106
6.1 Sistema di controllo generale. Principi di comportamento....106
7. Obblighi di informazione....116
8. Le funzioni e le attività di controllo dell'OdV....120
9. Sistema disciplinare....122
PARTE SPECIALE B....123
1. Premessa....125
2. Art. 25-ter d.lgs. 231/2001 – Reati societari....125
3. Aree a rischio....137
4. Art. 25- quinquiesdecies d.lgs. 231/2001 - Reati tributari....139
5. Aree a rischio....148
6. Art. 24-ter d.lgs. 231/2001 – Delitti di criminalità organizzata....149
7. Aree a rischio....154
8. Sistema di controllo (inerente i rischi reato presupposto *ex* artt. 25 ter, 25 *quinquiesdecies* e art 24 ter....154
8.1 Sistema di controllo generale. Principi di comportamento....155
9. Obblighi di informazione....160
10. Le funzioni e le attività di controllo dell'OdV....161
11. Sistema disciplinare....162
PARTE SPECIALE C....163
1. Premessa....166
2. Art. 25 septies - Omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme poste a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro....166
2.1. Nozione di interesse e vantaggio....169
2.2. I soggetti responsabili secondo la normativa prevista dal D.lgs. 81/08....172
3. Il Modello di Organizzazione e Gestione in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro....175
4. Aree a rischio....177
5. Sistema di controllo....180

5. 1 L'organigramma aziendale della Società 180
5.2 Sistema di controllo preventivo generale - obblighi dei lavoratori 180
5.3 Sistema di controllo preventivo generale - Misure generali 181
6. Sistema di controllo specifico. Il sistema di Gestione della Qualità 182
7. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (reportistica periodica) 184
8. Ulteriori obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (reportistica al verificarsi di particolari situazioni) 185
9. Le funzioni e le attività di controllo dell'OdV 186
10. Sistema disciplinare 186
PARTE SPECIALE D 188
1. Premessa 190
2. Reati di cui all'art. 25 *quinquies* D.Lgs. 231/01 190
3. Reati di cui all'art. 25 *duodecies* D.Lgs. 231/01 197
4. Aree a rischio (inerenti i rischi reato presupposto *ex* artt. 25 *quinquies* e 25 *duodecies*) 200
5. Sistema di controllo (inerente i rischi reato presupposto *ex* artt. 25 *quinquies* e 25 *duodecies*) 201
5.1 Sistema di controllo generale. Principi di comportamento 201
6. Obblighi di informazione. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 206
7. Le funzioni e le attività di controllo dell'OdV 207
8. Sistema disciplinare 207
PARTE SPECIALE E 209
1. Premessa 211
2. Art. 25-*octies* d.lgs. 231/2001 – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio 211
3. Aree a rischio 219
4. Sistema di controllo 220
4.1 Sistema di controllo generale/specifico. Principi di comportamento 220
5. Obblighi di informazione 224
6. Le funzioni e le attività di controllo dell'OdV 225
7. Sistema disciplinare 226
PARTE SPECIALE F 227
1. Premessa 229

2. Reati ambientali 230
2.1 Fattispecie di reato originariamente previste dal D.lgs. 121/2011 239
2.2 Delitti ambientali introdotti con la legge 22 maggio 2015, n. 68 (Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente) 246
2.3 Interesse e Vantaggio 252
3. Aree a rischio/Attività sensibili 255
4. Sistema di controllo 258
4.2 Sistema di controllo generale 259
4.3. Sistema di controllo specifico 260
5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (reportistica periodica) 262
6. Ulteriori obblighi normativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (reportistica al verificarsi di particolari situazioni) 263
7. Flussi informativi provenienti dall'Organismo di Vigilanza 264
8. Sistema disciplinare 265
PARTE SPECIALE G 266
1. Premesse 268
2. Art. 24 d.lgs. 231/2001 –Frode informatica (in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione europea). 268
3. Aree a rischio e Sistema di controllo 270
4. Art. 24-*bis* d.lgs. 231/2001 – Delitti informatici e trattamento illecito di dati 271
5. Area a rischio 285
6. Art. 25-*novies* d.lgs. 231/2001 – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore 286
7. Aree a rischio 294
8. Sistema di controllo (inerente i rischi reato presupposto *ex* artt.24 (con riferimento alla frode informativa a danno dello Stato), 24 *bis* e 25 *novies*) 294
8.1 Sistema di controllo generale. Principi di comportamento 294
9. Obblighi di informazione 303
10. Le funzioni e le attività di controllo dell'OdV 304
11. Sistema disciplinare 305
PARTE SPECIALE H 306
1. Premesse 308
2. Art. 25-*septiesdecies* d.lgs. 231/2001 – Delitti contro il patrimonio culturale. 308
3. Aree a rischio e Sistema di controllo 314

4. Sistema di controllo.....317
4.1 Principi di comportamento generali.....317
4.2 Principi di comportamento specifici.....319
5. Obblighi di informazione 321
6. Le funzioni e le attività di controllo dell'OdV.....322
7. Sistema disciplinare.....322

Glossario

- Codice Etico: Codice Etico adottato dalla Società;
- OdV o Organismo di Vigilanza: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza del Modello e sul relativo aggiornamento;
- consulenti: coloro che agiscono in nome e/o per conto della società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- *corporate governance*: le regole di direzione e controllo della Società;
- CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- D.Lgs. 231/2001: il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche;
- *as-is analysis*: processo di identificazione delle procedure e attività aziendali che possono condurre alla commissione di reati tutelati dal D.Lgs.231/2001;
- *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 della società;

- Parti Speciali: le parti del Modello nel quale sono presi in esame i rischi reato presupposto;
- sistema di *whistleblowing*: protezione del dipendente che segnala un illecito;
- EO: evidenze oggettive;
- Vertice Aziendale: Consiglio di Amministrazione con particolare riferimento all'Amministratore Delegato;
- AD: Amministratore Delegato;
- Organi di controllo: Società di Revisione e Collegio Sindacale;
- Struttura: le aree funzionali della società;
- RSPP: Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione;
- RPCT: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- IT: Sistemi Informatici;
- Amministratore di Sistema: responsabile dell'area Sistemi, Procedure IT;
- Responsabile di funzione: figura operativa che supporta l'AD per le aree aziendali;
- *Key Officer*: soggetto con conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei relativi meccanismi di controllo in essere;
- Ciclo passivo/acquisti (acquisti di beni e servizi): insiemi di operazioni finalizzate all'acquisizione di beni e servizi funzionali alla produzione economica;
- Ciclo attivo/produttivo (vendite di beni e servizi): insieme di operazioni finalizzate alla cessione sul mercato di sbocco dei beni e servizi che sono risultato dell'attività di produzione economica dell'impresa;
- Ciclo finanziario: insieme di operazioni poste in essere per assicurare un economico equilibrio tra impieghi e fonti di risorse finanziarie;
- Ciclo "*amministrativo contabile*": insieme delle operazioni inerenti alle attività di rilevazione contabile e di computo e più in generale le attività amministrative riferite ai fatti economico finanziari della società;
- Ciclo "*gestione del personale*": insieme delle attività di selezione del personale, avanzamento di carriera, ed in genere della gestione amministrativa del personale dipendente;

- Ciclo "*area it*": insieme della attività che richiedono l'uso di apparati informatici ed elettronici;

PARTE GENERALE

Indice PARTE GENERALE

1. Premesse.....13
1.2 Il Decreto Legislativo n. 231/2001.....15
1.3 Disciplina della responsabilità dell'ente per i reati commessi all'estero.....19
1.4 I reati presupposto.....21
1.5 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.....23
1.6 Le "linee guida".....26
1.7 L'"ambiente di controllo".....27
2. Disposizioni generali.....28
2.1. Adozione, attuazione, aggiornamento, diffusione.....28
2.2 Sistema di controllo.....29
2.3 Obblighi di informazione.....30
3. Il contesto aziendale, la struttura organizzativa e il sistema delle deleghe.....31
3.1 Il controllo di gestione/controllo interno.....33
3.2 Il sistema informativo/sistema informatico.....33
3.3 La Società di Revisione (Revisione Legale).....34
3.4 Collegio Sindacale.....34
3.5 La società controllante e le società correlate/collegate.....34
4. L'adozione del modello in RISORSE IDRICHE SPA.....36
4.1 L'approccio metodologico utilizzato.....36
4.2 Funzione del Modello.....38
4.3 Destinatari del Modello.....39
4.4 La struttura del Modello.....39
5. Il Codice Etico.....40
6. Le caratteristiche del Modello.....41
7. Sistema disciplinare.....42
7.1 Funzione del sistema disciplinare.....43
7.2 Misure nei confronti dei dipendenti in posizione non dirigenziale.....44
7.3 Misure nei confronti degli Amministratori, Sindaci.....45
7.4 Misure nei confronti dei soggetti esterni.....46
8. Whistleblowing.....46

8.1. Normativa in tema di Whistleblowing 46
8.2. Finalità 49
8.3. I soggetti segnalanti 49
8.4. Destinatari della segnalazione e modalità di invio (soggetti cui è rivolta la segnalazione e canali dedicati) 50
8.5. Oggetto della segnalazione 51
8.6. Le tutele previste nei confronti del Whistleblower 53
8.7. Le sanzioni 58
9 Organismo di Vigilanza 59
9.1. Le funzioni e i poteri dell'organismo interno di vigilanza 62
9.2 Il reporting agli organi societari 63
9.3 Il reporting verso l'OdV 64
9.4 La raccolta e conservazione delle informazioni 66
9.5 Informativa al personale 66
9.6 L'informativa a Collaboratori esterni, Partner e delle società del Gruppo di appartenenza 67
10 Diffusione del Modello 67
11. Disposizioni relative ai processi sensibili 68

1. PREMESSA

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 "*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 di cui sopra introduce un regime di responsabilità amministrativa per le società, in deroga al principio *societas delinquere non potest*, in ipotesi in cui vengano commessi determinati reati, nell'interesse o a vantaggio – anche non esclusivo – della Società stessa, da parte di soggetti a diverso titolo legati all'ente.

La responsabilità *ex* D.Lgs. 231/01, seppur definita "*amministrativa*", è un *tertium genus* connotato da elementi tipici della responsabilità penale: l'eventuale ascrizione di responsabilità "*231*" all'ente consegue alla commissione di reati e l'ente in tale ipotesi è coinvolto, al pari della persona fisica cui è contestata la commissione del reato c.d. presupposto, nell'ambito del processo penale. All'esito del processo penale l'ente può essere giudicato responsabile dal giudice penale, indipendentemente dalla condanna della persona fisica.

Il D.Lgs. 231/01, si anticipa, prevede per gli enti un sistema sanzionatorio organico che si compone di sanzioni pecuniarie e interdittive, cui si aggiungono la confisca e la pubblicazione della sentenza.

Schematicamente, la responsabilità c.d. amministrativa da reato dell'ente è configurabile nei casi in cui:

- sia stato commesso un reato annoverato nel c.d. catalogo dei reati presupposto;
- l'autore del reato sia un soggetto in posizione cosiddetta "*apicale*" ovvero un c.d. "*sottoposto*";
- tale reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio, anche non esclusivo, dell'ente;
- siano ravvisabili – in punto elemento soggettivo – profili di colpevolezza dell'ente.

In termini analitici:

I. Con riferimento al primo punto, il D.Lgs. 231/01 annovera agli artt. 24 e ss. l'elenco dei reati c.d. presupposto, ossia dei reati la cui commissione è suscettibile di far insorgere responsabilità per l'ente. Il catalogo, negli anni ampliato da numerosi interventi legislativi, contiene un *numerus clausus* di fattispecie di reato ed è tuttora oggetto di costante aggiornamento da parte del legislatore.

II. Con riferimento all'autore del reato, all'ente può essere ascritta responsabilità *ex* D.Lgs. 231/01 allorquando il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto c.d. apicale ovvero da un soggetto c.d. sottoposto.

In ossequio al disposto dell'art. 5 del Decreto sono "*apicali*" i soggetti 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 (...)* – coloro – *che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso*"[1]; di converso, con il termine "*sottoposti*" ci si riferisce ai soggetti che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra[2].

Si precisa inoltre che il D.Lgs. 231/01, 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.

III. Con riferimento al terzo punto, si segnala che, in accordo con il dettato della Relazione ministeriale al D.Lgs. 231/01, sussiste "*interesse*" dell'ente allorquando la condotta sia stata tenuta – da soggetto apicale o sottoposto – con l'intento di favorire la Società, indipendentemente dall'effettivo conseguimento del beneficio atteso. Per valutare la sussistenza del requisito citato, si avrà riguardo alla sfera volitiva del soggetto agente collocando temporalmente l'analisi, mediante una prognosi *ex ante*, al momento consumativo del fatto di reato.

---

[1] Cfr. Art. 5 co. 1 lett. a) D.Lgs. 231/01

[2] Cfr. Art. 5 co. 1 lett. b) D.Lgs. 231/01

Sussiste, poi, "*vantaggio*" per l'ente allorquando sia rinvenibile, *ex post*, un beneficio di qualsivoglia natura per la Società che tragga origine dalla commissione del fatto di reato. Il requisito del vantaggio, alternativo rispetto all'interesse, non richiede che l'azione o l'omissione sia stata sorretta dall'intento di apportare un beneficio all'ente, ma sussiste se all'esito dell'analisi *ex post* – a posteriori – sia riscontrabile il conseguimento del suddetto beneficio.

I criteri, come detto, sono alternativi ed è sufficiente ne ricorra uno solo affinché si possa ritenere integrato il requisito c.d. "*dell'interesse o vantaggio*".

Con riferimento ai reati colposi – si pensi agli artt. 25 *septies* e 25 *undecies* D.Lgs. 231/01 i quali annoverano nell'ambito del catalogo dei reati presupposto, rispettivamente, i reati colposi di lesioni personali e omicidio commessi con violazione delle norme poste a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e i reati ambientali – il vantaggio che secondo la giurisprudenza può trarre l'ente non è già riferito all'evento in sé, quasi sempre dannoso per la Società, quanto al risparmio di spesa derivante dal mancato apprestamento delle cautele necessarie ovvero all'incremento di produttività derivante dall'accelerazione dell'attività produttiva, ad esempio con elusione o mancata manutenzione dei presidi antinfortunistici o ambientali.

IV. Con riferimento al quarto punto, affinché sia addebitabile all'ente responsabilità amministrativa da reato *ex* D.Lgs. 231/01 devono infine ricorrere profili di colpevolezza dello stesso. Deve cioè potersi contestare all'ente la c.d. colpa di organizzazione, intesa quale deficit organizzativo dovuto alla mancata predisposizione di un insieme di accorgimenti preventivi finalizzati ed idonei ad evitare la commissione dei reati presupposto.

Nel paragrafo seguente saranno analiticamente esaminati gli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 i quali dettagliano i criteri di imputazione soggettiva cui far riferimento in sede di valutazione circa la sussistenza di profili di colpevolezza dell'ente, con particolare riferimento ai reati commessi dai soggetti apicali e dai soggetti sottoposti.

L'affermazione di responsabilità da reato dell'ente espone lo stesso all'applicazione del sistema sanzionatorio previsto agli artt. 9 e ss del D.Lgs. 231/01. In particolare, sono previste:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;

- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre in caso di condanna dell'ente, sono comminate per quote, in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000. L'importo della singola quota varia da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro. Il giudice penale determina il numero delle quote tenendo in considerazione la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente e l'eventuale attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di nuovi illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive si applicano ai reati per cui sono espressamente previste e, fermo restando quanto previsto nell'art. 25 co. 5 D.Lgs. 231/01, hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni[3] e 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. Si applicano quando: l'ente ha tratto dal reato un profitto di

[3] Ai sensi dell'art. 25 co. 5, dedicato ai reati presupposto di peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio, nei casi di condanna per i delitti di cui agli artt. 317, 319, anche aggravato ai sensi dell'art. 319 bis quando dal fatto l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, 319-ter, co. 1 e 2, 319 quater, 321, 322, co. 2 e 4, del codice penale, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, co. 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da un soggetto apicale e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti "*sottoposti*".
Ai sensi del successivo comma 5-bis, peraltro, se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2 (non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni).

rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti apicali ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e la commissione è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; ovvero in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione nella forma tentata dei reati presupposto.

Quando sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi siano fondati motivi e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, il Pubblico Ministero può richiedere l'applicazione, quale misura cautelare, di una delle sanzioni interdittive di cui all'art. 9 comma 2.

La confisca ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato, è sempre disposta dal giudice penale salvo per la parte che può essere restituita al terzo danneggiato. Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza può essere disposta dal giudice penale quando nei confronti dell'ente venga applicata una sanzione interdittiva.

1.3 Disciplina della responsabilità dell'ente per i reati commessi all'estero

A talune condizioni, la responsabilità *ex* D.Lgs. 231/01 si estende ai reati commessi, nell'interesse o vantaggio dell'ente, all'estero.

Il decreto 231 prevede infatti (art. 4 co. 1) che nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto[4] .

In proposito occorre in primo luogo premettere che, ai sensi dell'art. 6 del codice penale "*Il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che*

[4] Il secondo comma dell'art. 4 specifica inoltre che: "*Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo*".

lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte[5]*, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione*"; in tali casi pertanto, non si applica la disciplina concernente i reati commessi all'estero.

Ciò premesso, gli artt. 7-10 c.p. prevedono i seguenti "*casi e condizioni*", cui rinvia l'art. 4 citato.

- Ai sensi dell'art. 7 c.p., sono puniti secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commettano alcuni reati specificamente indicati, come ad esempio i delitti di falsità in monete ovvero i "*delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni*", ovvero ancora ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana.
- Ai sensi dell'art. 8 c.p., è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro di grazia e giustizia[6], il cittadino o lo straniero che commetta in territorio estero un delitto politico[7] non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente.
- L'art. art. 9 c.p. prevede le seguenti condizioni per la punibilità secondo la legge italiana del "*delitto comune del cittadino all'estero*":

-ergastolo o reclusione non inferiore nel minimo a tre anni: presenza del soggetto nel territorio dello Stato;

- pena restrittiva di minore durata: richiesta del Ministro della giustizia/ istanza/ querela della persona offesa;
- delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero: richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione non sia stata conceduta, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui ha commesso il delitto[8] .

---

[5] La giurisprudenza di legittimità ritiene sufficiente che sia stata realizzata in Italia anche soltanto una minima parte della condotta.

[6] Vedi nota 4. Necessita altresì la presentazione della querela ove prevista.

[7] Art. 8, co. 3 c.p.: "*Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune, determinato in tutto o in parte da motivi politici*".

[8] L'art. 9 c.p., come da ultimo modificato dalla L 3/2019, stabilisce che la richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli artt. 320, 321 e 346 bis c.p.

L'art. art. 10 c.p., infine, prevede le seguenti condizioni per la punibilità secondo la legge italiana del "*delitto comune dello straniero all'estero*":

-ergastolo, o reclusione non inferiore nel minimo a un anno: presenza nel territorio dello Stato, richiesta del Ministro della Giustizia/ istanza/ querela della persona offesa.

- Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della Giustizia sempre che:

1) si trovi nel territorio dello Stato;

2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni;

3) l'estradizione di lui non sia stata conceduta, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.

La richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-*quater*, 320, 321, 322 e 322-bis c.p.

1.4 I reati presupposto

In un primo tempo il D.Lgs. 231/01 contemplava quali reati presupposto esclusivamente i reati contro la Pubblica Amministrazione (cfr. artt. 24 e 25 del Decreto).

Il novero dei reati è stato successivamente ampliato da numerosi interventi legislativi, che hanno introdotto nuove fattispecie rilevanti ai fini della responsabilità degli Enti.

Attualmente, a seguito dei predetti interventi normativi, i reati presupposto individuati dal Decreto 231 sono quelli elencati nel seguente prospetto:

D. Lgs. 231/01	TIPOLOGIA DI REATO *ex.* D. Lgs. 231/2001
Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture.
Art. 24 *bis*	Delitti informatici e trattamento illecito di dati.

D. Lgs. 231/01	TIPOLOGIA DI REATO *ex.* D. Lgs. 231/2001
Art. 24 *ter*	Delitti dì criminalità organizzata.
Art. *25*	Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione.
Art. 25 *bis*	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.
Art. 25 *bis*. 1	Delitti contro l'industria e il commercio.
Art. 25 *ter*	Reati societari.
Art. 25 *quater*	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.
Art. 25 *quater*-1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.
Art. 25 *quinquies*	Delitti contro la personalità individuale.
Art. 25 *sexies*	Abusi di mercato.
Art. 25 *septies*	Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
Art. 25 *octies*	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio.
Art. 25 octies 1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante e trasferimento fraudolento di valori.
Art. 25 *novies*	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore.
Art. 25 *decies*	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alla autorità giudiziaria.
art. 25 *undecies*	Reati ambientali.
art. 25 *duodecies*	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
art. 25-*terdecies*	Razzismo e xenofobia.
art. 25 *quaterdecies*	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.
Art. 25 *quinquies*	Reati tributari.

D. Lgs. 231/01	TIPOLOGIA DI REATO *ex.* D. Lgs. 231/2001
decies	
Art. 25 sexies decies	Contrabbando.
Art. 25 septies decies	Delitti contro il patrimonio culturale.
Art. 25 octies decies	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

1.5 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

Come anticipato, al variare del soggetto che commette il reato c.d. presupposto, varia ciò che l'ente è chiamato a provare per andare esente da responsabilità. Il "*contenuto*" dell'onere della prova è descritto, rispettivamente, per reati commessi da soggetti apicali all'art. 6 e per reati commessi da soggetti sottoposti all'art. 7.

In particolare 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),* [c.d. apicali] *l'ente non risponde se prova, tra il resto, che:*

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 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, invece:

"*1. Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b),* [c.d. sottoposti] *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 deve prevedere, 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:

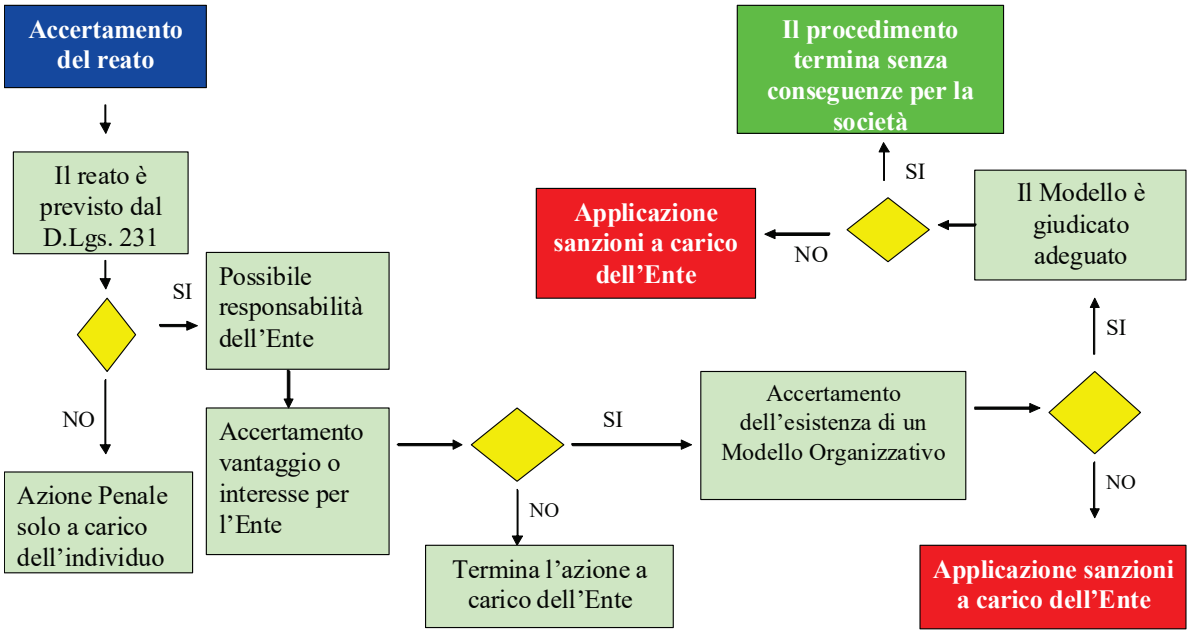
a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello."

In conformità al disposto normativo dei succitati articoli, dunque, il Modello deve consentire di:

- individuare le attività che possono condurre alla commissione dei reati contemplati dalla norma;
- prevedere protocolli specifici finalizzati a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- individuare un organismo a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento onde così consentire il costante mantenimento delle caratteristiche di adeguatezza del Modello stesso;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

- Figura 1: il modello organizzativo e la responsabilità amministrativa dell'ente



L'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati, secondo quanto richiesto dalla norma, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;

- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento di detti compiti a tale Organo e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità.
L'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica da parte dell'organo a ciò deputato.
La predisposizione di 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. 231/2001 del reato 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.

1.6 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 reso disponibile nel mese di luglio 2021;
- dei "*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*" a

cura del Gruppo di Lavoro multidisciplinare sulla normativa relativa all'organismo di vigilanza: ODCEC, Confindustria, Associazione Bancaria Italiana, Consiglio Nazionale Forense.

1.7 L'"ambiente di controllo"

Il sistema di controllo interno, nella prassi internazionale, è 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 interno;
- *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, 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.

2. Disposizioni generali

2.1. Adozione, attuazione, aggiornamento, diffusione

Il sistema organizzativo e gestionale della società 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 di comportamento dell'impresa
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 diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Impresa 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 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 verifichino mutamenti dell'organizzazione o delle attività dell'Impresa, ovvero delle norme di riferimento. Si precisa sin d'ora che le integrazioni o le modifiche delle procedure di sistema richiamate

nella Parte Speciale non comporteranno necessario aggiornamento del Modello ben potendo, per esigenze organizzative, le prime subire frequenti interventi modificativi che comunque dovranno essere oggetto di tempestiva comunicazione all'OdV.

È fatto obbligo a chiunque operi nell'Impresa o collabori con essa 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 è depositata presso la sede dell'Impresa nonché sulla rete intranet aziendale ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarla.

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

2.2 Sistema di controllo

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa l'Impresa 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 dell'Impresa, con l'indicazione delle funzioni attribuite a ciascuna posizione, è allegato al Modello e viene aggiornato in occasione di ogni sua variazione significativa.

Con riferimento alle aree, attività e processi sensibili individuati, il Modello descrive/richiama:

1) le 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) le modalità di documentazione, e di conservazione, degli atti delle procedure, in modo da assicurare trasparenza e verificabilità delle stesse;

3) le modalità di controllo della conformità tra le procedure previste e la loro attuazione e documentazione.

Le procedure/mansioni/processi 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 sempre che conformi ai principi individuati nel Codice Etico. 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.

2.3 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'Impresa di rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza, per segnalare violazioni del Modello o eventuali irregolarità.
Si rinvia agli appositi paragrafi contemplati dalla presente Parte Generale nonché nelle Parti Speciali in cui vengono delineati e specificati i flussi informativi nei confronti e da parte dell'Organismo di Vigilanza.

3. Il contesto aziendale, la struttura organizzativa e il sistema delle deleghe

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto dell'ambiente operativo e di controllo della società, costituito dall'insieme degli iter operativi che, a seguito delle analisi effettuate, sono stati ritenuti idonei a presidiare le aree di rischio e a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.
Nell'indagare l'ambiente di controllo in Società sono stati presi in considerazione i seguenti elementi:

- la struttura organizzativa;
- il Codice Etico;
- il sistema informativo ed informatico;
- lo Statuto Sociale;
- la presenza del sistema Certificato UNI EN ISO 9001:2015
- l'esistenza di un Collegio Sindacale, investito della vigilanza sull'adeguato assetto organizzativo, amministrativo e contabile dalla società;
- l'esistenza della società di Revisione, investita del controllo della contabilità e del bilancio;
- la presenza del Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT);
- la presenza del Procuratore per la gestione Tesoreria;
- la presenza della Procura per rappresentare la società in relazione ad eventuali controversie di lavoro.

- Si rileva che il sistema di amministrazione della Società è di tipo tradizionale ed è costituito da un Consiglio di Amministrazione; l'attività di controllo è affidata al Collegio Sindacale e l'incarico di revisione legale dei conti affidato alla Società di Revisione.
- 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 dell'Amministratore Delegato e del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- i provvedimenti dell'Amministratore Delegato che hanno natura di disposizioni che impegnano l'azienda verso parti terze;

Occorre inoltre precisare che Risorse Idriche S.p.A. ha stipulato con la Società Metropolitana Acque Torino S.p.A. (di seguito anche SMAT S.p.A. o SMAT), società che esercita il controllo ex art. 2359 c.c. (si richiama il paragrafo seguente "*La società controllante e le società correlate/collegate*"), 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 ("convenzione per le 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.

Si rileva che alcune funzioni sono presidiate dalla società SMAT S.p.A. (regolate dalle convenzioni in precedenza elencate), pertanto gli adempimenti richiesti a tali funzioni per dare attuazione al Modello (esempio: flussi informativi) sono di competenza dei dipendenti di SMAT che le presidiano.

- Si richiama infine quanto indicato specificatamente nel paragrafo "*sistema di controllo*" presente in ciascuna Parte Speciale.
-

3.1 Il controllo di gestione/controllo interno

Il sistema di controllo interno, nella prassi internazionale, è 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".
La Società non ha adottato un organico ed autonomo sistema di controllo di gestione.
Peraltro Risorse Idriche S.p.A. ha comunque stipulato con la società controllante SMAT S.p.A. apposita convenzione per gli adempimenti amministrativi, contabili e fiscali, , 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 dalla Società di Revisione), supplisce a tale assenza.

A tali verifiche si aggiungono al contempo i controlli in ambito gestionale espletati dallo stesso Consiglio, dal Collegio Sindacale e dalla Società di revisione.
Si affiancano inoltre i controlli esterni effettuati dall'ente di certificazione e quelli interni in materia qualità.
In particolare si richiama come 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.

3.2 Il sistema informativo/sistema informatico

La Società utilizza un sistema informativo dimensionato per le proprie esigenze operative e supportato da una rete informatica commisurata alle caratteristiche specifiche della stessa.
Il sistema informativo/informatico è presidiato dal personale della Società controllante SMAT S.p.A..

3.3 La Società di Revisione (Revisione Legale)

La revisione legale dei conti è affidata alla Società di Revisione, cui compete l'obbligo di segnalare al Collegio Sindacale eventuali criticità o anomalie. La Società di revisione dura in carica tre esercizi e termina il mandato contestualmente all'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della propria carica.

3.4 Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti, dura in carica tre esercizi e termina il mandato contestualmente all'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della loro carica; la vigilanza sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società spetta al Collegio Sindacale, cui compete l'obbligo di rilevare eventuali carenze o anomalie.

3.5 La società controllante e le società correlate/collegate

Il capitale sociale della società Risorse Idriche S.p.A. è detenuto per il 91,62% da SMAT S.p.A., per il 6,28% da INTECNO S.p.A. e per il restante 2,09% da AI ENGINEERING SRL. Si rileva pertanto l'azione di direzione e coordinamento ex art. 2497 c.c. da parte del Gruppo SMAT S.p.A..
La Società non detiene invece partecipazioni in società che, ai sensi dell'articolo 2359 del Codice Civile, possano essere considerate controllate o collegate.

In relazione al Gruppo SMAT S.p.A. e alle interazioni intercompany, occorre premettere che il D.Lgs. 231/01 non appresta una specifica disciplina in relazione al fenomeno del gruppo d'impresa.

Sulla scorta dell'elaborazione dottrinale e giurisprudenziale, è possibile affermare che: "*in tema di responsabilità da reato od altro illecito degli enti, la società capogruppo (la c.d. holding) o altre società facenti parte di un "gruppo" possono essere chiamate a rispondere, ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001, del reato commesso nell'ambito dell'attività di una società controllata appartenente al medesimo gruppo, purché nella consumazione del reato presupposto concorra anche almeno una persona fisica che agisca per conto della "holding" stessa o dell'altra società facente parte del gruppo, perseguendo anche l'interesse di queste ultime, non essendo sufficiente - per legittimare un'affermazione di responsabilità ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 della holding o di altra società appartenente ad un medesimo gruppo - l'enucleazione di un generico riferimento al gruppo, ovvero ad un c.d. generale "interesse di gruppo"*"[9].

La Suprema Corte ha altresì avuto modo di affermare che nei gruppi di Società, ciascuna (capogruppo e controllate) "*ha l'onere di adottare un autonomo ed adeguato modello organizzativo, a prescindere dall'opportunità, evidenziata anche dalla dottrina, di coordinare le varie iniziative assunte al riguardo*". Vale a dire che, pur nell'ambito di un "*obiettivo*" comune di gruppo, coordinato dalla holding, ciascuna controllata deve agire in piena autonomia in ordine all'adozione del modello organizzativo[10].

Infine, i Giudici di Legittimità hanno precisato che: "*non è sufficiente ad esimere una Società da responsabilità amministrativa, essendo anche necessaria l'istituzione di una funzione di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza di modelli, attribuita a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo che possono essere ritenuti*

[9] Cfr. Cass. pen., Sez. II, n. 52316/2016, che riprende quanto affermato già da Cass. Pen., Sez. 5, n. 24583/ 2011. Nella sentenza si sottolinea come, indipendentemente dalla nozione civilistica di "*gruppo*", ove all'interesse o vantaggio di una società nella commissione di un reato presupposto si accompagni anche quello concorrente di un'altra o di altre Società, e l'autore del reato (persona fisica) è in possesso della qualifica soggettiva di cui all'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, apicale o sottoposto alla direzione e vigilanza di un apicale, è configurabile una comune imputazione per illecito amministrativo conseguente al reato de quo. La Corte ha inoltre ribadito come non sia possibile riferirsi a "*un indistinto interesse di gruppo*", ma a "*un coacervo di interessi che trovano semmai nella dinamica del gruppo una attuazione unitaria attraverso la consumazione del reato"*

[10] Cass. pen., Sez. II, n. 52316/2016, *cit.*

effettivi e non meramente 'cartolari' soltanto ove risulti la non subordinazione del controllante al controllato".

Ciò precisato si richiama che:

- i supporti funzionali di SMAT alle aree aziendali della società sono disciplinate contrattualmente (cfr convenzioni) con particolare riferimento alle attività delle aree: Amministrativa, Contabile, Fiscale, Tesoreria, Gestione del Personale Dipendente e Assimilati, Area informatica, Assicurazione Qualità, RSPP;
- le interazioni economiche *intercompany* con la società SMAT risultano disciplinate contrattualmente attraverso gli ordini di SMAT per servizi di engineering su base convenzionale (con codifica della attività e del codice CIG e CUP) oltre che dalla Convenzione di Servizio Quadro, siglata in data 15.07.2004 e modificata il 20.11.2009 (in relazione alle attività di progettazione e direzione lavori).

Tali interazioni risultano altresì controllate/monitorate da parte del Collegio Sindacale (in materia di adeguati assetti organizzativi) e dalla Società di Revisione (in tema di rilevazione contabile), soggetti che non hanno allo stato evidenziato anomalie.

Tali contratti risultano pertanto stipulati rispettando i parametri che regolano i rapporti con parti correlate, pertanto non si riscontra ragionevolmente la commissione dei rischi reato *ex* D.Lgs. 231/2001.

4. L'adozione del modello in RISORSE IDRICHE SPA

4.1 L'approccio metodologico utilizzato

Nel definire il proprio "*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*" la Società ha adottato un approccio metodologico tale da recepire nel Modello stesso le regole di gestione e controllo già in essere in azienda.

Le fasi di costruzione/implementazione del Modello sono state caratterizzate metodologicamente dal seguente processo operativo:

- preliminare analisi del sistema di governance, del sistema organizzativo e del business aziendale;
- analisi e definizione del sistema dei rischi aziendali tramite l'individuazione delle potenziali aree a prevalente probabilità di eventi rischiosi;

- valutazione del sistema di controllo adottato dall'azienda, con evidenza dunque dei possibili scostamenti tra gli standard di controllo teorici e il reale sistema adottato;
- definizione, in relazione al sistema aziendale, delle soglie di rischio accettabile;
- definizione delle azioni correttive da implementare affinché il rischio che il reato venga concretamente realizzato sia contenuto entro le soglie di accettabilità ovvero, laddove possibile, completamente eliminato;
- predisposizione e condivisione con la struttura aziendale di protocolli esimenti, ovvero del sistema delle regole aziendali, di gestione e controllo, atte a prevenire e, dove possibile, eliminare il rischio che taluni reati vengano compiuti;
- azioni *ad hoc* di sensibilizzazione del personale alla tematica attraverso la formazione e l'informazione;
- implementazione del sistema di controllo definito nel Modello;
- istituzionalizzazione di un Organismo di Vigilanza come definito dal Decreto.

L'adozione del *"Modello di Organizzazione e Gestione*" risponde alla convinzione della Società che ogni strumento utile al fine di stimolare e garantire condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali sia meritevole di attenzione, sia per il rafforzamento dell'immagine e della reputazione della Società, sia per la piena tutela degli interessi degli *stakeholder* aziendali.

Tale modello costituisce inoltre un rilevante strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano per conto della Società e con la stessa affinché, nell'espletamento dei loro incarichi, siano indotti a comportamenti responsabili e corretti.

Come dettagliatamente esposto nel prosieguo, la Società ha inoltre predisposto e adottato un Codice Etico per indirizzare verso comportamenti etici tutti coloro che operano per suo conto e nel suo interesse, al fine di assicurare maggiori condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Con questo documento la Società intende implementare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo rispondente ai dettami del Decreto Legislativo 231/2001.

Considerato che l'adozione del presente Modello costituisce un atto di organizzazione di competenza dell'"*organo dirigente*", ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del D.Lgs. 231/2001, anche la competenza in merito alle eventuali successive modifiche e/o integrazioni del Modello stesso, di carattere sostanziale, è di prerogativa dell'Organo Amministrativo della Società.

In particolare, occorrerà provvedere a modificare ed integrare il Modello al verificarsi di circostanze quali, a livello esemplificativo e non esaustivo: interventi legislativi che inseriscano nel D.Lgs. 231/2001 nuove fattispecie di reato di interesse per l'Azienda e che rendano necessario effettuare un nuovo "*risk assessment*", significative modifiche dell'assetto societario o il coinvolgimento della società in un procedimento *ex* D.Lgs. 231/2001 o, in ogni caso, in presenza di qualunque fatto o circostanza che evidenzi la necessità di adeguare il Modello o talune sue parti ai fattori di rischio emersi nella prassi operativa della Società. Come anticipato, le integrazioni o le modifiche delle procedure di sistema richiamate nella Parte Speciale del Modello non comporteranno necessario aggiornamento dello stesso ben potendo, per esigenze organizzative, le prime subire frequenti interventi modificativi. In ogni caso le modifiche delle procedure di sistema saranno da comunicare all'OdV.

L'Organo Amministrativo delibera in merito alle modifiche sostanziali proposte anche dall'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza potrà infatti proporre all'Organo Amministrativo eventuali modifiche o integrazioni del Modello di cui dovesse ravvisare l'opportunità in conseguenza dello svolgimento delle sue funzioni.

Tutte le proposte di modifica/integrazione del Modello devono poi essere comunicate all'OdV.

4.2 Funzione del Modello

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole, comprendenti attività di controllo (preventive ed *ex* post), volto a ridurre in maniera significativa il rischio di commissione dei reati presupposto contemplati nel Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione dei "*processi sensibili*" costituiti dalle aree/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 della Società, 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 i suddetti soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni amministrative anche nei confronti dell'azienda;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi della Società, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della Società oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire alla Società, 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.

L'adozione del Codice Etico e l'adozione del presente Modello implementato sottolineano la ferma volontà della Società di non tollerare, disincentivare e sanzionare tutti i comportamenti contrari alla legge ed ai regolamenti.

La Società 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 una garanzia per gli *stakeholder* circa il rispetto del controllo dei processi aziendali, al fine di prevenire i reati.

4.3 Destinatari del Modello

Sono destinatari del presente Modello tutti coloro che esercitano, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ed i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di costoro, quali i dipendenti, nonché i collaboratori esterni, consulenti, agenti, procuratori, mandatari e, in genere, tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell'ambito delle aree/attività/processi ritenuti a rischio di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto e contemplati dal presente Modello (Cfr. Parti Speciali).

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.

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

4.4 La struttura del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società è composto da:

- il Codice Etico;
- una “Parte Generale” che illustra il modello di *governance* della società, i contenuti del Decreto, la funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, i compiti dell’Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso;
- apposite “*Parti speciali*” in cui vengono esaminate le specifiche tipologie di Reato ed individuate le aree/attività a rischio unitamente alle misure di prevenzione in relazione ai Reati previsti dal Decreto;
- gli Allegati: Organigramma~~, Modulo di segnalazione~~ PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITO WHISTLEBLOWING (D.lgs. 24/2023).

5. Il Codice Etico

Il Codice Etico costituisce parte integrante del presente Modello.
La principale finalità del Codice è quella di assicurare la massima trasparenza delle attività svolte da RISORSE IDRICHE S.p.A., disciplinandone le condotte rilevanti sotto il profilo etico. In tale ottica, il Codice individua i principi ed i valori cui la società si ispira nel perseguire il proprio oggetto sociale, al fine di consentirne il coretto funzionamento e garantirne la reputazione e l’affidabilità.
La società intende perseguire le proprie finalità nel rispetto di tutte le leggi vigenti nell’ambito territoriale in cui opera e nel rispetto dei principi di onestà, rettitudine, lealtà, buona fede, correttezza, trasparenza ed affidabilità.
Si tratta di principi e valori imprescindibili per la società che, pertanto, si impegna ad uniformarsi ad essi e a pretendere che ad essi si uniformino i suoi dipendenti, consulenti, fornitori e quanti altri intrattengano rapporti con la Società.
Tali principi sono peraltro ribaditi nella policy aziendale per la qualità che ha individuato quale indirizzo strategico tra l’altro quello di: “*fornire il servizio nel pieno e costante rispetto di tutte le prescrizioni di legge applicabili, perseguendo il continuo miglioramento in termini di efficienza, efficacia ed economicità su livelli di qualità coerenti con le aspettative del Cliente e delle altre parti interessate*”.

6. Le caratteristiche del Modello

Gli elementi che devono caratterizzare il Modello, affinché valga quale esimente della responsabilità amministrativa, sono "*l'effettività e l'adeguatezza*".

L'effettività del Modello organizzativo si realizza con la corretta adozione ed applicazione dello stesso anche attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza che opera nelle azioni di verifica e monitoraggio e, quindi, valuta la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito.

L'adeguatezza del Modello organizzativo dipende dalla sua idoneità in concreto nel prevenire la commissione dei reati contemplati nel Decreto. Tale adeguatezza è garantita dalla esistenza dei meccanismi di controllo preventivo e correttivo.

Principi cardine cui si è ispirata l'Azienda per la creazione del Modello, oltre a quanto precedentemente indicato, sono:

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (analizzato al successivo capitolo 9), in stretto contatto con il vertice aziendale, del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali nelle aree di attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 valutate nel Modello stesso;
- la messa a disposizione dell'OdV di risorse adeguate, affinché sia supportato nei compiti affidatigli per raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle disposizioni contenute nel Modello 231/2001;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV ed il suo diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Ai fini di garantire effettività ed adeguatezza al proprio Modello, la Società si è dotata di appositi iter interni che devono essere messi in atto per la prevenzione di un rischio "*231*". Tali iter interni sono ispirati ai seguenti principi:

- ogni operazione, transazione o azione che interviene in un'area sensibile deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;

- in linea di principio nessuno deve poter gestire in piena autonomia un intero processo ricadente in un'area sensibile, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
- i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità attribuite;
- il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli stessi.

Al fine di dar evidenza di tali aspetti nel MOG, nelle Parti Speciali si è predisposto un apposito paragrafo "*Sistema di Controllo*" nel quale sono individuati i controlli presenti in Società (siano essi procedure o protocolli o prassi aziendale) atti a mitigare il rischio reato.

7. Sistema disciplinare

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, nel caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione, nel Codice Etico, nelle procedure aziendali interne, è condizione essenziale per assicurare la corretta attuazione ed efficacia del Modello stesso.

L'articolo 6 comma 2, lettera e) del "*Decreto*" prevede che il modello di organizzazione e gestione debba "*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*".

Ai sensi del comma 2 *bis* , lett. d) del medesimo art. 6 i modelli organizzativi prevedono: *"nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2 lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate*".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari può intervenire a prescindere dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello impone regole di condotta in linea con la politica aziendale adottata dalla società.

L'accertamento di eventuali responsabilità in ordine ad irregolarità e/o violazioni dei comportamenti, delle condotte e della disciplina previste dal Modello e/o dal Codice Etico, delle procedure, e l'irrogazione delle sanzioni conseguenti devono avvenire nel rispetto dei principi di tipicità delle violazioni e delle sanzioni, della normativa vigente e della normativa sulla *privacy,* garantendo la dignità dei soggetti coinvolti.

La violazione delle disposizioni contenute o richiamate dal Modello, rappresenta inadempimento agli obblighi di diligenza e di fedeltà nei confronti della Società, per quanto concerne i dipendenti, nonché ai doveri di esecuzione in buona fede per quanto concerne i soggetti terzi con cui la Società abbia rapporti contrattuali e i membri degli organi sociali.

Il Sistema disciplinare della Società, adottato in conformità alle vigenti previsioni di legge e della contrattazione nazionale e territoriale di settore.

7.1 Funzione del sistema disciplinare

Le linee guida di Confindustria precisano che: "*un punto qualificante nella costruzione del modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal modello. Infatti, per valersi dell'efficacia esimente del modello, l'ente deve assicurarsi che questo sia adottato, ma anche efficacemente attuato. L'efficace attuazione esige, tra l'altro, l'adozione di un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello", tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b)."*
Conseguentemente 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 con funzione 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. Resta inteso che l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:
- proporzione, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.
L'applicazione delle sanzioni disciplinari, di competenza dell'Organo Amministrativo, 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.
La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello da parte di un lavoratore dipendente e/o dei dirigenti costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.
L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

7.2 Misure nei confronti dei dipendenti in posizione non dirigenziale

L'irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello è decisa dal vertice aziendale sentito il parere dell'OdV che avrà direttamente accertato l'infrazione o al quale saranno pervenute le comunicazioni di accertamento delle infrazioni.
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, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità e precisamente:
- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa, non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL;
- sospensione dal lavoro e dalla 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 attenersi alle 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 del presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai "*processi sensibili*", di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che espongano 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 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. 81/2008.

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 Misure nei confronti degli Amministratori, Sindaci

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte di uno o più dei membri degli organi di controllo, l'Organismo di Vigilanza comunica all'Organo Amministrativo la notizia della violazione commessa. L'Organo Amministrativo convoca con urgenza l'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca ai sensi dell'art. 2400, 2° comma c.c.

Qualora uno dei componenti del Collegio Sindacale sia nominato membro dell'OdV, qualora la violazione riguardasse tale componente, saranno gli altri componenti dell'OdV che si attiveranno secondo quanto infra descritto.

7.4 Misure nei confronti dei soggetti esterni

I comportamenti in violazione del Codice Etico da parte dei Soggetti Terzi aventi rapporti contrattuali con la Società (partner commerciali e finanziari, consulenti, collaboratori, società di revisione, ecc.), per quanto attiene le regole agli stessi applicabili, sono sanzionati secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

La Società potrà inoltre agire per ottenere il risarcimento dei danni patiti.

8. Whistleblowing

8.1. Normativa in tema di Whistleblowing

In data 29/12/17 è entrata in vigore la Legge 30.11.17 n. 179 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14.12.17) recante *"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*", che ha modificato l'art. 54bis del D.Lgs. 165/2001 in tema di tutela del dipendente che segnala illeciti nonché l'art. 6 del D.Lgs. 231/01 nel quale sono stati inseriti, dopo il comma 2, i commi 2bis, 2ter e 2quater.

Il D.Lgs. 24/2023 ha adoperato una modifica alla disciplina prevista dalla Legge 179/17, in dettaglio il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche D.lgs. 24/2023 o normativa) ha recepito in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

In particolare il D.lgs. 24/2023 disciplina "*la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato*". Si rileva come siano espressamente escluse dalla disciplina:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della personale segnalante.
- le segnalazioni di violazione laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali.
- le segnalazioni di violazione in materia di sicurezza nazionali.

Il D.lgs. 24/2023:

- da un lato garantisce la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni nonché la libertà e il pluralismo dei media;
- dall'altro rappresenta lo strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione, la prevenzione di violazioni di legge nel settore pubblico e privato.

Infatti il segnalante fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.

Il D.lgs. 24/2023 ha in sintesi:

- introdotto gli obblighi di adozione di canali whistleblowing;
- ampliato l'oggetto della segnalazione;
- ampliato la categoria dei soggetti legittimati ad effettuare le segnalazioni;
- incluso anche il canale di segnalazione per il MOG 231;
- enunciato dettagliate modalità per la gestione delle segnalazioni;
- attribuito poteri all'ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne.

Il D.Lgs. 24/2023 ha inoltre modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/01 il cui comma 2-bis, da ultimo, prevede:

"*2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).*"

L'intervento normativo ha disciplinato in termini particolarmente approfonditi lo strumento del Whistleblowing, sia nel settore pubblico sia nel settore privato, con il fine di incentivare ulteriormente le segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/2023, da parte dei whistleblowers.

Di seguito si esporrà anche quanto previsto ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis D.Lgs. 231/2001 in materia di canali di segnalazione interna, divieto di ritorsione, diritto di difesa e sistema disciplinare ripreso dalla PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITO WHISTLEBLOWING (D.lgs. 24/2023) adottata dalla società.

In ogni caso per godere della protezione il segnalante deve ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere. Non sono sufficienti semplici supposizioni o voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio. Non rileva invece, ai fini delle tutele, la circostanza che il soggetto abbia segnalato pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati o denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino (si rimanda a quanto indicato al par. 8.2 "PROTEZIONE DALLE RITORSIONI" della PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITO WHISTLEBLOWING (D.lgs. 24/2023).

Inoltre, come anticipato, chi effettua una segnalazione ha diritto alla protezione solo se ha agito sulla base di motivi fondati tali da far ritenere ragionevolmente che le informazioni sulle violazioni segnalate siano pertinenti in quanto rientranti fra gli illeciti come descritti nella presente procedura (si rimanda a quanto indicato al par. 5 "OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE" della PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITO WHISTLEBLOWING (D.lgs. 24/2023).

In definitiva i canali di segnalazione interna ex D.Lgs. 24/2023 indicati nella PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITO WHISTLEBLOWING (D.lgs. 24/2023) con la gestione del canale affidata a RPCT risultano essere gli unici utilizzabili anche per effettuare le segnalazioni ex D.Lgs. 231/2001. Sarà infatti RPCT – come indicato al par. 7.1.1 "TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE AL SOGGETTO COMPETENTE" – *"individua il soggetto al quale inoltrare la segnalazione medesima, tra i seguenti soggetti:*

a) l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001, nei casi in cui i fatti oggetto di segnalazione appaiano rilevanti ai sensi del medesimo Decreto, e/o comunque possano essere ricondotti a violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione di Risorse Idriche"

8.2. Finalità

Il presente paragrafo ha la finalità di enunciare le regole e le modalità di applicazione delle disposizioni predisposte per tutelare i soggetti che effettuino una segnalazione di illeciti o di violazione del Modello ai sensi dell'art. 6 co. 2bis del D.Lgs. 231/01.

In particolare si forniscono indicazioni operative concernenti:

- i soggetti segnalanti;
- il soggetto cui è rivolta la segnalazione e i canali di comunicazione dedicati;
- l'oggetto della comunicazione ed il contenuto della segnalazione;
- l'invio delle segnalazioni mediante canale esterno;
- la divulgazione pubblica;
- le tutele nei confronti del *whistleblower*;
- le sanzioni.

8.3. I soggetti segnalanti

Le persone legittimate ad effettuare la segnalazione sono coloro che operano nel contesto lavorativo di Risorse Idriche in qualità di:

a) dipendenti di Risorse Idriche o della controllante SMAT;

b) lavoratori subordinati[11] di soggetti del settore privato (es. dipendenti degli appaltatori);

c) lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso Risorse Idriche;

d) collaboratori, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso Risorse Idriche;

e) volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;

f) persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso Risorse Idriche;

g) azionisti (persone fisiche).

[11] Nella fattispecie rientrano i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.Lgs. 81/2015 e i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali. A titolo di esempio: i rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio

8.4. Destinatari della segnalazione e modalità di invio (soggetti cui è rivolta la segnalazione e canali dedicati)

La società ha attivato i canali attivati da Risorse Idriche, che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione del canale di segnalazione interna è affidata al RPCT, autorizzata da Risorse Idriche al trattamento dei dati personali a seguito di specifica formazione in materia di privacy sul trattamento dei dati personali.

Il canale di segnalazione interna è adeguato quando garantisce la riservatezza e quando le segnalazioni interne possono essere effettuate:

a. in forma scritta:

- mediante mail rpc@risorseidricheto.it;
- per posta strettamente riservata indirizzata al RPCT Risorse Idriche recante la dicitura "Riservata per il RPCT di Risorse Idriche", da spedire al seguente indirizzo: Corso XI Febbraio, 14 – 10152 Torino;

b. in forma orale, attraverso linea telefonica (recapito telefonico disponibile sul sito all'indirizzo https://risorseidricheto.it/altri-contenuti-2) o su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto, fissato entro un termine ragionevole. Le segnalazioni in forma orale saranno verbalizzate dal RPCT e la verbalizzazione sarà condivisa e sottoscritta dal segnalante.

Le segnalazioni whistleblowing ricevute da soggetti diversi dal RPCT devono essere trasmesse a quest'ultimo tempestivamente, entro 7 giorni dal ricevimento con contestuale notizia della trasmissione al segnalante, a pena di sanzione disciplinare.

Il gestore del canale (RPCT):

a. rilascerà al segnalante avviso di ricevimento entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;

b. manterrà le interlocuzioni con il segnalante e richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;

c. darà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

d. fornirà riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (di cui al punto a.) o, in mancanza, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

RPCT inoltre inoltrerà la segnalazione all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001, nei casi in cui i fatti oggetto di segnalazione appaiano rilevanti ai sensi del medesimo Decreto, e/o comunque possano essere ricondotti a violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione di Risorse Idriche

8.5. Oggetto della segnalazione ed il contenuto

I Segnalanti possono segnalare comportamenti, atti od omissioni, effettivi o potenziali (ossia violazioni commesse o non ancora commesse), che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Risorse Idriche, che consistono in:

a) Violazioni di disposizioni normative nazionali e quindi:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- **condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazione del modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 di Risorse Idriche**.

b) Violazione di disposizioni normative europee a titolo d'esempio:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (es. violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

2. Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di

dominio pubblico, nonché di informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. Voci di corridoio).

3. Non possono essere oggetto di segnalazione ai sensi di questa procedura:

a. i conflitti o le vertenze di natura interpersonale (sono, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore);

b. le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

c. le segnalazioni di violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione.

4. Tra le violazioni segnalabili non sono ricomprese le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività.

5. La segnalazione può avere ad oggetto:

a. informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;

b. attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;

c. fondati sospetti, in base ad una convinzione ragionevole, ossia tali da far ritenere ragionevolmente che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano pertinenti in quanto rientranti fra gli illeciti considerati dal legislatore (per es. che un illecito stia per verificarsi). Non sono sufficienti semplici supposizioni o voci di corridoio, così come notizie di pubblico dominio.

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentire la gestione della medesima da parte del RPCT, nonché da parte di ANAC.

In particolare è necessario che risultino chiari:

a. dati identificativi del segnalante e dell'eventuale facilitatore;

b. le circostanze di tempo (periodo temporale e durata) e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto
della segnalazione;

c. la descrizione del fatto;

d. il comportamento, atto od omissione, effettivo o potenziale, che lede l'interesse pubblico o l'integrità

di Risorse Idriche;
e. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati o
comunque le persone coinvolte.
È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di
segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.
Si rimanda a quanto indicato al par. 5 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE e al par. 6 CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE della PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITO WHISTLEBLOWING (D.lgs. 24/2023) per ulteriori approfondimenti.

8.6. Invio delle segnalazioni mediante canale esterno e divulgazione pubblica

Canale esterno

Il D.Lgs. 24/2023 ha peraltro previsto la possibilità che la persona segnalante, al ricorrere di determinate e tassative condizioni, possa effettuare una segnalazione cd. esterna. In particolare, la segnalazione cd. esterna, il cui destinatario è l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), è consentita solo allorquando – al momento della presentazione – ricorra una delle seguenti condizioni:

- se il canale interno di segnalazione:
    - non è attivo;
    - non è conforme, se pur attivo, a quanto descritto nei paragrafi precedenti (e dunque a quanto previsto dal D:lgs. 24/2023 e dalla PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITO WHISTLEBLOWING);
- se la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- se il soggetto segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

- se la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Allorquando sussista una delle predette condizioni, alla persona segnalante è fornita la possibilità di effettuare la segnalazione cd. esterna mediante il canale esterno attività dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)[12].

Divulgazione pubblica

Il D.Lgs. 24/2023 ha disciplinato, seppur quale strumento da utilizzare in via residuale, l'ipotesi di segnalazione mediante divulgazione pubblica. Può beneficiare della protezione prevista dal D.Lgs. 24/2023 la persona segnalante che effettui una divulgazione pubblica, a condizione che sussista una delle seguenti circostanze:

a) la persona segnalante abbia previamente effettuato una segnalazione interna a cui l'ente non abbia dato riscontro né diligente seguito. In conseguenza di ciò – o eventualmente in prima istanza – abbia effettuato una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non abbia fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;

b) la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

c) la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

8.7. Le tutele previste nei confronti del Whistleblower

La tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione.

La società in conformità alla normativa vigente garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante. Ciò anche al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive che

[12] Le indicazioni operative per la segnalazione tramite canale esterno sono reperibili sul sito: www.anticorruzione.it

potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito.
In ragione del citato obbligo di tutela un eventuale disvelamento dell'identità della persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni avvenga sempre con il consenso espresso della stessa.
Inoltre il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.
La tutela della riservatezza viene assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.
Tale riservatezza è garantita durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti.

La tutela da eventuali misure ritorsive adottate dalla società in ragione della segnalazione effettuata e le condizioni per la sua applicazione.
Il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento adottano particolari cautele al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno della società eventualmente, a soggetti non autorizzati al trattamento di tali dati.
Inoltre la riservatezza si ribadisce è garantita:

- Al facilitatore sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza.
- A persone diverse dal segnalato ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione (a titolo di esempio le persone indicate come testimoni).

Fanno eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità Giudiziarie e alla Corte dei conti.

La tutela da eventuali ritorsioni [13]
Il D.Lgs 24/2023 all'art. 5 par. 1 n.11 definisce la ritorsione come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in

[13] Fonte: linee guida ANAC par. 4.2.1

ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato quale effetto provocato in via diretta o indiretta dalla ritorsione ed insito nel contenuto della ritorsione stessa.

Rientra quindi tra le ritorsioni il licenziamento come conseguenza di una segnalazione che il datore di lavoro non è riuscito a realizzare per un mero vizio formale commesso nella procedura di licenziamento; oppure, come esempio di minaccia, la prospettazione del licenziamento o del mutamento delle funzioni avvenuta nel corso di un colloquio che chi ha segnalato, denunciato o effettuato una divulgazione ha avuto con il proprio datore di lavoro.

Nei casi di ritorsioni tentate o minacciate, il soggetto tutelato deve necessariamente fornire elementi da cui poter desumere il *fumus* sulla effettività della minaccia o del tentativo ritorsivo.

Per godere della protezione il segnalante deve ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere. Non sono sufficienti invece semplici supposizioni o voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio. Non rileva invece, ai fini delle tutele, la circostanza che il soggetto abbia segnalato pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati o denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino *(*si rimanda al paragrafo dedicato alla responsabilità del segnalante).

Inoltre chi effettua una segnalazione ha diritto alla protezione solo se ha agito sulla base di motivi fondati tali da far ritenere ragionevolmente che le informazioni sulle violazioni segnalate siano pertinenti in quanto rientranti fra gli illeciti come descritti nella presente procedura (si rimanda al paragrafo Oggetto della segnalazione).

Peraltro affinché il comportamento/ atto/ omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente dalla persona segnalante siano considerati una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione, deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione e il citato comportamento/ atto/ omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante.

Le condizioni di tutela dalle ritorsioni viene meno in caso di sentenza penale.

Al riguardo le linee guida ANAC[14] precisano: "*Fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal legislatore, la protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione – in analogia alla precedente disposizione di cui all'art. 54bis del d.lgs. n. 165/2001 - in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa".* Nei casi di accertamento delle citate responsabilità, al soggetto segnalante verrà applicata una sanzione disciplinare (si rimanda al paragrafo Responsabilità del segnalante).

I trattamenti dei dati personali

L'acquisizione e gestione delle segnalazioni, al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali alle persone segnalanti o denuncianti avviene in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali.

La tutela dei dati personali risulta assicurata non solo alla persona segnalante o denunciante ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione in quanto "interessati" al trattamento.

Si richiama infine quanto precisato dall'ANAC al par. 4.1.3, in dettaglio: "*la persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non possono esercitare i diritti che normalmente il GDPR riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). Ciò in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante. In tali casi, dunque, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi suddetti diritti, di rivolgersi al Titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.*"

[14] Fonte: linee guida ANAC par. 4.2.1

Diritto di difesa e responsabilità del segnalante.

I segnalati godono dei diritti di difesa normativamente o contrattualmente previsti in ogni procedimento disciplinare o giudiziale che consegua alla segnalazione. In particolare, i segnalati possono far valere la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione oltre che la sua responsabilità civile ai sensi dell' art. 2043 c.c., per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Si ribadisce infine che le tutele del segnalante non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale o civile di cui sopra. Sono altresì fonte di responsabilità disciplinare e/o penale e/o civile, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato od altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni manifestatamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato od altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

8.8. Le sanzioni

La violazione delle regole di attivazione/gestione del canale, delle misure di tutela della segretezza dell'identità del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino essere infondate costituiscono violazioni del presente Modello e saranno pertanto sanzionate, ai sensi del "sistema disciplinare" e con le sanzioni dallo stesso previste, in particolare in base alla gravità della condotta, al grado di intenzionalità della medesima e alle potenziali conseguenze per la Società o per i terzi.

In particolare, può essere sottoposto a procedimento disciplinare:

- chiunque commetta ritorsioni;

- chiunque ostacoli o tenti di ostacolare la segnalazione;

- chiunque violi l'obbligo di tutela della segretezza dell'identità del segnalante;

- il soggetto che sia obbligato all'istituzione del canale di segnalazione che non lo istituisca o che non adotti adeguata procedura per la gestione dello stesso;

- il soggetto destinatario che svolga attività di analisi e verifica delle segnalazioni ricevute;

- chiunque effetti con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino essere infondate.

9 Organismo di Vigilanza

È costituito un organismo interno, denominato Organismo di Vigilanza (OdV), cui è affidato il compito di vigilare con continuità sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di provvedere al suo aggiornamento.
L'Organismo di Vigilanza può essere monocratico o plurisoggettivo e può essere composto sia da soggetti esterni sia da soggetti interni all'impresa. I componenti dell'OdV sono necessariamente in possesso dei seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza: all'OdV deve essere garantita piena libertà di azione nell'esercizio della discrezionalità tecnica relativa all'espletamento delle funzioni proprie, in modo tale che sia assicurata l'assenza di qualsivoglia forma di condizionamento e/o interferenza da parte dell'Organo dirigente della società;
- professionalità: i componenti sono individuati tra soggetti che abbiano una professionalità adeguata rispetto ai rischi aziendali evidenziati e una adeguata conoscenza del D.Lgs. 231/01 e del suo funzionamento;
- continuità d'azione: detto requisito, inerente la funzionalità dell'Organismo stesso, impone che i componenti dell'OdV pianifichino l'attività in modo tale da consentire una tempestiva individuazione di eventuali criticità. Il suddetto requisito pertanto si estrinseca, a titolo di esempio, nella previsione di una

adeguata calendarizzazione dell'attività e dei controlli, nella verbalizzazione delle riunioni e nel puntuale ricevimento dei flussi informativi;

- onorabilità: i componenti devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità, i quali trovano luogo principalmente nell'assenza di cause di ineleggibilità.

La struttura organizzativa dell'OdV (in sintesi quante risorse umane e finanziarie sono da destinare ai controlli specifici) deve essere direttamente correlata alla complessità strutturale dell'impresa (dimensioni, caratteristiche organizzative, dislocazione sul territorio, ecc.); la composizione dell'Organismo di Vigilanza va infatti valutata a seconda dei risultati dell'analisi dei rischi, dalla quale dovranno emergere quante e quali aree, processi, funzioni devono essere assoggettate a controllo.

In considerazione delle specifiche dimensioni della società e alla sua struttura organizzativa, si ritiene opportuno che il medesimo sia formato da n. 3 membri, con la possibilità di nomina di un Segretario dell'Organismo.

I componenti dell'Organismo durano in carica per tre esercizi con scadenza alla data dell'assemblea che approva il bilancio, con possibilità di rinnovo.

Costituiscono cause di ineleggibilità e di revoca:

- versare nelle condizioni di cui all'art. 2382 c.c. o essere stati condannati ad una pena che importi l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva o *ex* art. 444 c.p.p. [patteggiamento], per aver commesso uno o più reati presupposto dolosi previsti dal D.Lgs. 231/01 ovvero ad una pena detentiva superiore nel massimo ad anni due per un delitto non colposo;
- essere in relazione di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del C.d.A. della società o delle altre Società del Gruppo;
- essere portatori di conflitti di interesse, anche potenziali, con la società, tali da pregiudicare la propria indipendenza;
- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 o della legge 31 maggio 1965 n. 575, salvi gli effetti della riabilitazione.

I membri dell'OdV devono attestare l'assenza delle succitate cause di incompatibilità e/ decadenza.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato l'organo dirigente potrà disporre la sospensione del componente dell'Organismo e la nomina di un sostituto *ad interim*.

La revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera dell'organo dirigente, sentito il parere del Collegio Sindacale.

All'Organismo, che risponde della propria attività direttamente all'organo dirigente dell'Impresa, sono riconosciuti autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'esercizio delle sue funzioni e non possono essere attribuiti compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività dell'Impresa.

L'Organismo vigila costantemente sull'effettiva attuazione del Modello e a tal fine:

1) svolge attività ispettiva con modalità predeterminate e approvate dall'organo dirigente;
2) ha accesso a tutti i documenti riguardanti il Modello;
3) può chiedere informazioni a chiunque operi per conto dell'Impresa nell'ambito delle aree a rischio individuate e dei processi sensibili, anche senza preventiva autorizzazione dell'organo dirigente;
4) riceve le informazioni specificamente indicate come obbligatorie dal Modello;
5) propone l'attivazione delle procedure sanzionatorie previste dal presente Modello;
6) sottopone il Modello a verifica periodica e ne cura l'aggiornamento, proponendo all'organo dirigente le opportune modifiche;
7) esprime parere in merito alla adeguatezza ed idoneità delle modifiche del Modello elaborate d'iniziativa dell'organo dirigente, prima della loro adozione.

All'esito di ogni attività ispettiva l'Organismo redige verbale analitico il cui contenuto è riportato in apposito libro e comunicato all'organo dirigente.

L'Organismo di Vigilanza redige con periodicità annuale una relazione scritta dell'attività svolta, inviata all'organo dirigente e riportata in apposito libro.

Al fine dello svolgimento della sua attività l'OdV può avvalersi di consulenti esterni; di conseguenza verrà deliberato da parte del Consiglio di Amministrazione un budget annuale di spesa.

9.1. 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 e delle Società del Gruppo;
- 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 promuovere l'aggiornamento della mappatura dei "*processi sensibili*", in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e quindi di nuovi processi aziendali;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla società, 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 (si rinvia all'apposito capitolo);
- predisporre ed aggiornare con continuità, in collaborazione con l'area Gestione del Personale Dipendente e Assimilati, lo spazio nell'Intranet/rete locale /LAN della Società contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 ed al Modello;
- dare impulso alle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre 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 trasmesse o tenute a disposizione dell'OdV;
- 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 la società 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 sociali.

L'OdV svolge un'attività di vigilanza continua sull'efficacia del Modello, 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, con l'utilizzo di procedure ritenute opportune, 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, come ribadito in precedenza, indirizzato al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

9.2 Il reporting agli organi societari

L'OdV, come accennato in precedenza, 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 (anche in forma orale), nei confronti del Presidente e dell'Amministratore delegato
- la seconda, almeno ogni anno, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Conseguentemente L'OdV presenta annualmente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale il rapporto consuntivo sull'attività esercitata nell'anno trascorso, con le proprie osservazioni.

Il reporting (ossia la relazione annuale) ha a oggetto l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla società, 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 il libro dei verbali deve essere custodito presso la sede sociale o dall'OdV stesso.

Il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente del C.d.A. e 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.

9.3 Il reporting verso l'OdV

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte degli amministratori, dei dirigenti e dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e delle Società del Gruppo in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della società 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, sia che siano frutto di specifiche previsioni contenute nelle Parti Speciali, sia che provengano dal canale previsto in ottemperanza alla disciplina in tema di *whistleblowing*;

- se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello deve osservare quanto disposto in tema di *whistleblowing* (cfr. paragrafo 8 della presente Parte Generale);
- RPCT, in accordo con quanto disposto in tema di *whistleblowing,* riceva quale destinatario le segnalazioni di cui sopra, trasmettono tempestivamente la notizia delle segnalazioni eventualmente intervenute della segnalazione unitamente alla descrizione del contenuto all'OdV;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto nel presente Modello.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse 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 contemplati dal D.Lgs. 231/2001;
- i rapporti preparati dai responsabili delle 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 mutamenti organizzativi (organigrammi) e societari;
- le integrazioni o le modifiche delle procedure di sistema richiamate nella Parte Speciale del Modello;

- 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 della Società di Revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni.
- In aggiunta occorre precisare che nel Modello gli ulteriori flussi informativi verso l'OdV risulteranno indicati in ciascun Processo/Procedura nei paragrafi dedicati all'interno delle singole Parti Speciali "*flussi informativi*" e "*obblighi informativi*".

9.4 La raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello viene conservata 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, al Presidente e all'Amministratore Delegato.

9.5 Informativa al personale

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della società garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei "*processi sensibili*".
La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dall'area Gestione del Personale Dipendente e Assimilati in stretta cooperazione con l'OdV.
La comunicazione iniziale.
L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa.
La formazione.
L'attività di formazione/informazione 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 della società.
In particolare, la società ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione e normalmente viene erogata secondo i seguenti schemi:
Personale Direttivo e con funzioni di rappresentanza:

- seminario iniziale;
- seminario di aggiornamento quando reputato necessario;
- occasionali e-mail di aggiornamento mediante utilizzo di intranet;
- informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti;
- informativa al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza.

Altro personale dipendente e collaboratori:

- informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti;
- occasionali *e-mail* di aggiornamento mediante utilizzo di intranet;
- informativa al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza;
- specifici incontri ove ritenuto opportuno.

9.6 L'informativa a Collaboratori esterni, Partner e delle società del Gruppo di appartenenza

I consulenti, i Partner e le società del "*Gruppo*" devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza della società che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001.

10 Diffusione del Modello

Il presente Modello viene consegnato/ovvero reso visibile attraverso il sito internet sociale affinché sia portato a conoscenza dei dipendenti, dei collaboratori della società, dell'organo amministrativo, degli organi di controllo, dei soci e di tutti gli stakeholders.
Le successive modificazioni e/o integrazioni del modello saranno comunicate a tutti i portatori di interesse.

11. Disposizioni relative ai processi sensibili

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è rappresentato da procedure ed adempimenti specifici che consentono di presidiare le aree a maggior rischio, riferite ai reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, che in sintesi riguardano:

D. Lgs. 231/01	TIPOLOGIA DI REATO ex. D.Lgs. 231/2001	PARTI SPECIALI DEDICATE
Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture	PARTE SPECIALE A (mentre la frode informatica è indicata nella PARTE SPECIALE G)
Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	PARTE SPECIALE G
Art. 24 –ter	Delitti dì criminalità organizzata	In considerazione della natura dell'attività tipica della società, della presenza del Codice Etico, nonché della struttura aziendale non si ritiene ragionevolmente sussistente il rischio di commissione del reato. Tuttavia verrà richiamato nella PARTE SPECIALE B
Art. 25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio	PARTE SPECIALE A
Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	In considerazione della natura dell'attività tipica della società, della presenza del Codice Etico, nonché della struttura aziendale non si ritiene ragionevolmente sussistente il rischio di commissione del reato.

D. Lgs. 231/01	TIPOLOGIA DI REATO ex. D.Lgs. 231/2001	PARTI SPECIALI DEDICATE
Art. 25-bis. 1	Delitti contro l'industria e il commercio	In considerazione della natura dell'attività tipica della società, della presenza del Codice Etico, nonché della struttura aziendale non si ritiene ragionevolmente sussistente il rischio di commissione del reato.
Art. 25-ter	Reati societari	PARTE SPECIALE B
Art. 25-quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali	In considerazione della natura dell'attività tipica della società, della presenza PARTE SPECIALE B del Codice Etico, nonché della struttura aziendale non si ritiene ragionevolmente sussistente il rischio di commissione del reato.
Art. 25-quater-1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	In considerazione della natura dell'attività tipica della società, della presenza del Codice Etico, nonché della struttura aziendale non si ritiene ragionevolmente sussistente il rischio di commissione del reato.
Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale (Reati di pedopornografia anche a mezzo internet - intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro)	In considerazione della natura dell'attività tipica della società, della presenza del Codice Etico, nonché della struttura aziendale non si ritiene ragionevolmente sussistente il rischio di commissione del reato. Ad eccezione della fattispecie di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro che verrà esaminata nella PARTE

D. Lgs. 231/01	TIPOLOGIA DI REATO ex. D.Lgs. 231/2001	PARTI SPECIALI DEDICATE
		SPECIALE D.
Art. 25-sexies	Abusi di mercato	In considerazione della natura dell'attività tipica della società e atteso che il soggetto non è un EIP e nemmeno ha emesso strumenti quotati tale rischio risulta eliso
Art. 25-septies	Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	PARTE SPECIALE C
Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio	PARTE SPECIALE E
Art. 25-octies 1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	In considerazione che la società non utilizza strumenti di pagamento diversi dai contanti, della presenza del Codice Etico nonché della struttura aziendale non si ritiene ragionevolmente sussistente il rischio di commissione del reato
Art. 25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	PARTE SPECIALE G
Art. 25 decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alla autorità giudiziaria	In considerazione della natura dell'attività tipica della società, della presenza del Codice Etico, nonché della struttura aziendale non si ritiene ragionevolmente sussistente il rischio di commissione del reato.
art. 25 undecies	Reati ambientali	PARTE SPECIALE F

D. Lgs. 231/01	TIPOLOGIA DI REATO ex. D.Lgs. 231/2001	PARTI SPECIALI DEDICATE
art. 25 duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	PARTE SPECIALE D
art. 25-terdecies	Razzismo e xenofobia	In considerazione della natura dell'attività tipica della società, della presenza del Codice Etico, nonché della struttura aziendale non si ritiene ragionevolmente sussistente il rischio di commissione del reato
art. 25 quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	In considerazione della natura dell'attività tipica della società, della presenza del Codice Etico, nonché della struttura aziendale non si ritiene ragionevolmente sussistente il rischio di commissione del reato
Art. 25 quinquies decies	Reati tributari	Atteso che il sistema di controllo risulta analogo a quello relativo ai reati societari, tali rischi reato presupposto sono trattati nella PARTE SPECIALE B
Art. 25 sexies decies	Contrabbando	In considerazione della natura dell'attività tipica della società, della presenza del Codice Etico, nonché della struttura aziendale non si ritiene ragionevolmente sussistente il rischio di commissione del reato
Art.25 septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale	In considerazione della natura dell'attività tipica della società, della presenza del Codice Etico, nonché della struttura aziendale non si ritiene ragionevolmente sussistente il rischio di

D. Lgs. 231/01	TIPOLOGIA DI REATO ex. D.Lgs. 231/2001	PARTI SPECIALI DEDICATE
		commissione del reato
Art. 25 duodevicies	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	In considerazione della natura dell'attività tipica della società, della presenza del Codice Etico, nonché della struttura aziendale non si ritiene ragionevolmente sussistente il rischio di commissione del reato

Nel prosieguo verranno illustrate le parti speciali relative alle fattispecie di reato presupposto ritenute riferibili all'attività svolta dalla società, tenendo conto che la società – per sua definizione - è in continua evoluzione e con essa anche la relativa valutazione del rischio, che risulta affidata alle successive analisi dell'OdV.