

BrianzAcque S.r.l.

Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
ex D.Lgs. 231/01

PARTE GENERALE

LUGLIO 2018

Approvato dal CdA in data 28.11.2018

Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001 – Parte Generale

INDICE

| | |
|--|----|
| DEFINIZIONI | 3 |
| CAPITOLO 1 | 6 |
| Il Decreto Legislativo n. 231/01 | 6 |
| 1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/01 e la normativa di riferimento | 6 |
| 1.2 Presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente | 18 |
| CAPITOLO 2 | 18 |
| Il Modello di BrianzAcque | 18 |
| 2.1 Indicazioni fornite da Confservizi, Regione Lombardia e Associazione OdV | 18 |
| 2.2 L'attività e la struttura organizzativa di BrianzAcque | 19 |
| 2.3 La costruzione del Modello e la sua struttura | 21 |
| 2.4 I principi ispiratori del Modello | 22 |
| 2.5 La procedura di adozione del Modello | 23 |
| 2.6 I Destinatari del Modello | 23 |
| CAPITOLO 3 | 24 |
| L'Organismo di Vigilanza (OdV) | 24 |
| 3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza | 24 |
| 3.2 Funzioni e poteri dell'OdV | 27 |
| 3.3 L'attività di reporting dell'OdV | 30 |
| 3.4 Obblighi di informazioni verso l'OdV | 31 |
| CAPITOLO 4 | 35 |
| Formazione e diffusione del Modello | 35 |
| 4.1 Formazione ed informazione dei dipendenti | 35 |
| 4.2 Obblighi di Vigilanza | 36 |
| CAPITOLO 5 | 37 |
| Sistema Disciplinare | 37 |
| 5.1 Funzione del Sistema Disciplinare | 37 |
| 5.2 Sistema Disciplinare dei dipendenti | 37 |
| 5.3 Misure nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e dei soggetti esterni. ... | 40 |

DEFINIZIONI

Attività sensibili: Le attività di BrianzAcque S.r.l. nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione dei reati rilevanti per il Decreto.

BrianzAcque o la Società: BrianzAcque S.r.l. con sede a Monza in Via E. Fermi, 105, Società che ha adottato il presente Modello. Azienda pubblica che gestisce il ciclo idrico integrato nella Provincia di Monza e Brianza, partecipata e controllata direttamente dai Comuni soci secondo il modello *in house providing*.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da BrianzAcque (FederGasAcqua)

Codice Etico: Documento che formalizza principi e valori etici fondamentali cui la Società si ispira nella conduzione delle proprie attività.

Datore di Lavoro: il soggetto titolare del rapporto di lavoro o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa. In caso di affidamento di lavori a impresa appaltatrice o lavoratore autonomo all'interno della propria unità produttiva, assume il ruolo di Datore di Lavoro committente con i conseguenti obblighi previsti dall'art. 26 del Decreto Legislativo del 9 aprile 2008 n. 81.

Decreto Sicurezza: Decreto Legislativo del 9 aprile 2008 n. 81 concernente l'attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Decreto: Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modificazioni ed integrazioni, che ha introdotto nell'ordinamento italiano la disciplina della responsabilità amministrativa derivante da reato delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni.

Destinatari: Soggetti a cui è rivolto il Modello, e più precisamente *i)* i membri del Consiglio di Amministrazione, *ii)* i dirigenti, *iii)* i dipendenti di ogni grado, qualifica, livello, a tempo indeterminato o determinato, *iv)* i lavoratori interinali, gli stagisti, i collaboratori con contratto di collaborazione a progetto, *v)* i membri del Collegio Sindacale della Società, *vi)* i Clienti ed i Fornitori, *vii)* i Partner.

Mappatura dei poteri: La mappatura dei Poteri è il documento facente parte del Modello di BrianzAcque che descrive il sistema di deleghe e poteri all'interno della Società, elencando altresì quali sono i soggetti che possono impegnare la Società nei confronti di terzi ed entro che limiti.

Modello: Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto al fine della prevenzione dei reati.

Operazioni sensibili: Attività maggiormente esposte al rischio di commissione reati nell'ambito delle singole Attività Sensibili.

Organismo di Vigilanza o OdV: organismo interno di controllo, deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curare il suo aggiornamento.

P.A.: Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, i Pubblici Ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.

Parte Generale: E' il documento facente parte del Modello di BrianzAcque che descrive il Modello stesso e contiene un'illustrazione relativa a:

- il quadro normativo di riferimento;
- i criteri e la procedura seguiti per la costruzione del Modello;
- la struttura del Modello e i componenti che ne costituiscono parte integrante;
- le modalità di nomina e di funzionamento dell'OdV, con specificazione dei relativi poteri, compiti e flussi informativi;
- i criteri di adeguamento ed aggiornamento del Modello;
- la formazione e diffusione del Modello ed i criteri di adeguamento ed aggiornamento;
- la struttura dell'apparato sanzionatorio.

Parte Speciale – Fattispecie di reato e Attività sensibili: è il documento, facente parte del Modello che illustra:

- le fattispecie di reato richiamate dal Decreto che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- Identificazione – per categoria di reato – di: possibili ambiti di commissione del reato; principi organizzativi e di controllo; principi di comportamento; processi – in generale – di riferimento; funzioni aziendali principalmente coinvolte; procedure in essere; flussi informativi verso l'OdV.

Piano Nazionale Anticorruzione (PNA): con legge n. 190 del 6 novembre 2012 sono state introdotte le “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione” comprensive del PNA. La funzione principale del PNA è quella di assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella Pubblica Amministrazione, elaborate a livello nazionale e internazionale. Tale Legge ed il successivo D.Lgs. 33/2013 sono stati modificati a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 97/2016 “Revisione e semplificazione delle Disposizioni in materia di Prevenzione della Corruzione”.

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT): ai sensi della legge n. 190/2012 (art. 1 comma 5 e 60) e del D.Lgs. 33/2013 (come modificati dal D.Lgs. 97/2016) nonché delle diverse Delibere ANAC (nn. 1309/16 e 1310/16) sino alla più recente n. 1134 dell'8 novembre 2017 il PTPCT rappresenta il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza all'interno di ciascuna Pubblica Amministrazione o altri enti destinatari.

Reati: fattispecie di reati e di illeciti amministrativi ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni.

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza o RPCT: soggetto avente i requisiti stabiliti dalla Legge n. 190/2012 – Legge Anticorruzione – e nominato dall'Organo di indirizzo politico, cui attribuire compiti, responsabilità e doveri individuati dalla citata Legge Anticorruzione e dalle modifiche introdotte dal D.Lgs. 97/2016. Al RPCT è stata anche assegnata (maggio 2018) la responsabilità della protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 37 del Regolamento UE 2016/679.

Sistema Disciplinare: Documento, facente parte del Modello finalizzato a presidiare l'osservanza del Modello, delle procedure e dei principi di condotta e nel quale vengono previste le specifiche sanzioni e le modalità di irrogazione in caso di violazione ed inosservanza in capo ai Destinatari di obblighi, doveri e/o procedure previste dal Modello.

Società in house providing: BrianzAcque è una società di diritto privato che opera secondo il modello dell'in house providing. Le società in house providing sono soggetti che devono dare completa attuazione agli obblighi della legge n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013 (come modificati dal D.Lgs. 97/2016) in termini di massima corrispondenza con quanto previsto per gli enti locali soci, in quanto proprio la relazione organica con le amministrazioni ne comporta l'immedesimazione nell'applicazione delle misure previste dalla legge e dai decreti e in particolare di trasparenza delle attività.

Spunti indicativi: sono alcune indicazioni per la costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001 fornite da Confservizi, Regione Lombardia ed Associazione ODV (per le partecipate pubbliche).

Trasparenza: la legge n. 190/2012 ha previsto una serie di disposizioni che si applicano a tutte le Pubbliche Amministrazioni, agli enti pubblici nazionali, alle società partecipate e a quelle da esse controllate, ed ha conferito una delega al Governo per approvare un decreto legislativo avente oggetto il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte di tutti i soggetti indicati precedentemente (art. 1 comma 34), esercitata con l'approvazione del D.

Lgs. n. 33 del 2013 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”* modificato a seguito dell’entrata in vigore del D.Lgs. n. 97/2016 *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di Prevenzione della Corruzione, pubblicità e Trasparenza, correttivo della Legge n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013 ai sensi dell’art. 7 della Legge n. 124/2015 in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche”*.

CAPITOLO 1

Il Decreto Legislativo n. 231/01

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/01 e la normativa di riferimento

Il D.Lgs. 231/01, emanato in data 8 giugno 2001 ed entrato in vigore il 4 luglio 2001, reca le disposizioni normative concernenti la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

Il Decreto prevede un nuovo tipo di responsabilità che il legislatore denomina *“amministrativa”*, ma che ha forti analogie con la responsabilità penale in quanto il suo accertamento avviene nell’ambito di un processo penale, consegue la commissione di reati e prevede sanzioni mutuata dal diritto penale. L’Ente, infatti, potrà essere dichiarato responsabile, anche se la persona fisica che ha commesso il fatto non è imputabile, non è stata individuata oppure il reato si è estinto per causa diversa dall’amnistia. Tale responsabilità va ad aggiungersi, quindi, a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato.

L'articolo 5, 1° comma, del D.Lgs. 231/01, sancisce la responsabilità degli enti qualora determinati reati siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a).

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto si aggiunge - se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi - anche la responsabilità *“amministrativa”* dell’Ente.

Occorre evidenziare come le vicende modificative dell’ente non incidano sulla responsabilità amministrativa che rimane in capo all’Ente anche in caso di trasformazione (art. 28 D.Lgs. 231/01) e

di scissione (art. 30 D.Lgs. 231/01) per i fatti commessi anteriormente a detti eventi.

In particolare, il comma 2 dell'art. 30 D.Lgs. 231/01, prevede che gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, siano **solidamente** obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi in data anteriore alla vicenda modificativa.

In caso, invece, di fusione l'art. 29 D.Lgs. 231/01 prevede che l'ente che risulta dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

In caso di cessione d'azienda (art. 33 D.Lgs. 231/01), salva la pattuizione del beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è **solidamente** obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Resta infine da sottolineare, in relazione al disposto di cui agli artt.

18 e 19 del Decreto, la previsione di due sanzioni aggiuntive:

- pubblicazione della sentenza di condanna, applicabile a discrezione dell'organo giudicante nell'ipotesi di irrogazione di sanzione interdittiva, finalizzata alla conoscenza della condanna medesima da parte dei terzi;
- confisca, disposta unitamente alla sentenza di condanna – applicabile anche per equivalente nell'impossibilità di reperire il prezzo, il profitto o il prodotto del reato.

Per quanto riguarda l'applicazione delle sanzioni interdittive, che dispongano l'interruzione dell'attività della società, il Giudice, in luogo dell'applicazione di dette sanzioni, può disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 del decreto) nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

Al fine di fornire una completa informazione sono richiamati anche aspetti che riguardano la legge n. 190 del 6 novembre 2012 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” nonché del D.Lgs. 33/2013, successive modifiche del D.Lgs. 97/2016 e delle diverse delibere ANAC sopracitate, in quanto BRIANZACQUE è una società di diritto privato che opera secondo il modello dell’in house providing.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, sono ad oggi contemplati:

- *i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il suo patrimonio* e, precisamente: i reati di malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.)¹, corruzione per l’esercizio della funzione (art. 318 c.p.)², corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319- quater c.p.)³, corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.), truffa ai danni dello Stato (art. 640, co. 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica (640-ter c.p. – se commessa a danno dello Stato o di altro ente pubblico)⁴, di cui agli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/01; Tali reati assumono maggiore rilevanza a seguito della Legge n. 190/2012 “recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”, Legge n. 33/2013 “riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Pubblica Amministrazione” e successive modifiche del D.Lgs. 97/2016 rese attuative con Il Piano Nazionale Anticorruzione e il Piano Triennale per la

¹ Così come modificato dalla L. 190/2012 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”.

² Così come modificato dalla L. 190/2012 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”.

³ Introdotto dalla L. 190/2012 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, come di seguito meglio specificato

⁴ Così come modificato dalla L. 119/2013 “*Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province*”.

Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza obbligatorio per tutta la Pubblica Amministrazione, Enti Pubblici e Società Partecipate dalle Amministrazioni Pubbliche.

Nel 2001 sono stati aggiunti:

- *i delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo* successivamente modificato in “*falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento*” aggiunti nel 2009 e, precisamente: i delitti di: falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.) introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) di cui all’art. 25-bis del D.Lgs. 231/01;

Nel 2002 sono stati aggiunti:

- *i reati societari*, e precisamente i reati di: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622, co. 1 e 3, c.c.), impedito controllo (art. 2625, co. 2, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull’assemblea (art. 2636 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)⁵, aggio (art. 2637 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d’interessi (art. 2629-bis c.c.), ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità

⁵ Introdotta dalla L. 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, come di seguito meglio specificato.

pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.), nuovo codice degli appalti (D.Lgs. 50/2016), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.) aggiunto dal D.Lgs. 38/2017 di cui all'art. 25-ter del D.Lgs. 231/01;

Nel 2003 sono stati aggiunti:

- *i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*, e, precisamente i reati previsti dal codice penale e dalle leggi speciali aventi finalità terroristiche o eversive nonché di delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo sottoscritta a New York in data 9.12.1999 di cui all'art. 25-quater del D.Lgs. 231/01;
- *i delitti contro la personalità individuale*, e precisamente i delitti di: riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.), prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), pornografia minorile (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.), pornografia virtuale (art. 600- quater.1 c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione (art. 600-quinquies c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.), adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.) di cui all'art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/01;

Nel 2005 sono stati aggiunti:

- *i reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato*, e precisamente i reati di: abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/98), manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/98) e gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis D.Lgs. 58/98), manipolazione del mercato (art. 187-ter D.Lgs. 58/98), di cui – rispettivamente - all'art. 25-sexies del D.Lgs. 231/01 e all'art. 187-quinquies del D.Lgs. 58/98;

Nel 2006 sono stati aggiunti:

- *il reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili* (art. 583-bis c.p.), di cui all'art. 25- quater.1 del D.Lgs. 231/01;
- *i reati "transnazionali"*, e precisamente i reati di: associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), associazione per delinquere finalizzata al

contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291- quater del Testo Unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309), le attività volte a favorire le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter e 5, del Testo Unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286), l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.), il favoreggiamento personale (art. 378 c.p.) di cui all'art. 10 della L. 146/2006.

Nel 2007 sono stati aggiunti:

- *i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro* e precisamente i reati di: omicidio colposo (art. 589 c.p.), lesioni personali colpose gravi e gravissime (art. 590, 3° comma, c.p.), commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 25-septies del D.Lgs. 231/01;
- *i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita* e precisamente i reati di: ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (648-bis) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (648-ter c.p.), autoriciclaggio (modificato dalla Legge n. 186/2014), di cui all'art. 25-octies del D.Lgs. 231/01;

Nel 2008 sono stati aggiunti:

- *i delitti informatici ed il trattamento illecito di dati* e, precisamente i delitti di: falsità in un documento informatico pubblico o privato (art. 491-bis c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (615-quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente

pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.), di cui all'articolo 24-bis del D.Lgs. 231/01;

Nel 2009 sono stati aggiunti:

- *i delitti di criminalità organizzata* e, precisamente i delitti di: associazione a delinquere (art. 416 c.p.), associazione a delinquere di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.) anche straniere (modificato dalla Legge 69/2015), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), sequestro di persona a scopo di rapina/estorsione (art. 630 c.p.), associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di stupefacenti (art. 74 D.P.R. 309/1990), delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, 2° comma lettera a), numero 5 c.p.p.), tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416/bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (Legge 203/1991) di cui all'art. 24-ter, D.Lgs. 231/01;
- *i reati in materia di violazione del diritto d'autore* e, precisamente i reati di: messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, Legge 22 aprile 1941, n. 633 comma 1 lett a) bis), reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, Legge 22 aprile 1941, n. 633 comma 3), abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis Legge 22 aprile 1941, n. 633 comma 1), riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis Legge 22 aprile 1941, n. 633 comma 2), abusiva duplicazione,

riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter Legge 22 aprile 1941, n. 633), mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art.

171-septies Legge 22 aprile 1941, n. 633), fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies Legge 22 aprile 1941, n. 633), di cui all'art. 25-novies, D.Lgs. 231/01;

- *il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria* (377-bis c.p.) di cui all'art. 25-decies, D.Lgs. 231/01;
- *i delitti contro l'industria e il commercio* e, precisamente i delitti di: turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), di cui all'art. 25-bis.1;
- *delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento* e, precisamente i delitti di: contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di

brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.) introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.), di cui all'art. 25-bis del D.Lgs. 231/01;

Nel 2011 sono stati aggiunti:

- *i reati ambientali* e, precisamente i reati di: uccisione, distruzione, prelievo o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.), danneggiamento di habitat (art. 733-bis c.p), attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, 1° co., lettere a] e b], 3°, 5° e 6° co. D.Lgs. 152/06), bonifica di siti (art. 257, 1° e 2° co. D.Lgs. 152/06), violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari“ (art. 258, 4° co. secondo periodo D.Lgs. 152/06), traffico illecito di rifiuti (art. 259, 1° co. D.Lgs. 152/06), attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, 1° e 2° co. D.Lgs. 152/06), sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, 6°, 7° co. secondo e terzo periodo e 8° co. primo e secondo periodo D.Lgs. 152/06), reati in materia di emissioni (art. 279, 5° co. D.Lgs. 152/06), sanzioni penali in materia di scarichi di acque reflue industriali (art. 137, 2°, 3°, 5°, 11° e 13° co. D.Lgs. 152/06), importazione, esportazione o riesportazione, vendita, detenzione ai fini di vendita, trasporto ecc. in violazione di quanto previsto dal Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, per gli esemplari appartenenti alle specie elencate nell'allegato A del Regolamento medesimo e successive modificazioni (art. 1, 1° e 2° co. L. 150/92), Importazione, esportazione o riesportazione di esemplari, sotto qualsiasi regime doganale, senza il prescritto certificato o licenza (ecc.) in violazione di quanto previsto dal Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, per gli esemplari appartenenti alle specie elencate negli allegati B e C del Regolamento medesimo e successive modificazioni e salvo che il fatto costituisca più grave reato (art. 2, 1° e 2° co. L. 150/92), detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica, salvo quanto previsto dalla Legge 11 febbraio 1992, n. 152 (art. 6, 4° co. L. 150/92), falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati (reati del codice penale richiamati dall'art. 3-bis, 1° co. L. 150/92), reati previsti dall'art. 3, 6° co. L. 549/93, inquinamento colposo provocato dalle navi (art. 9, 1° e 2° co. D.Lgs. 202/07),

inquinamento doloso provocato dalle navi (art. 8, 1° e 2° co. D.Lgs. 202/07), di cui all'art. 25-undecies D.Lgs. 231/01;

Nel 2012 sono stati aggiunti:

- *il delitto di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare* (art. 22, commi 12 e 12-bis, D.Lgs. 286/98) di cui all'art. 25-duodecies D.Lgs. 231/01; successivamente è stato inserito (modificato dalla Legge 161/2017) disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
- *il delitto di induzione indebita a dare o promettere utilità* (art. 319-quater c.p.) di cui all'art. 25 comma 3 D.Lgs. 231/01;
- *il reato di corruzione fra privati* (art. 2635 c.c.) di cui all'art. 25-ter del D.Lgs. 231/01.

Inoltre, nell'anno, il 6 novembre è stata approvata la legge n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*, in cui questa legge, non solo rileva l'intera gamma dei reati contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal Titolo II del Libro II del Codice penale, ma anche le situazioni di *“cattiva amministrazione”*, nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, della cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali interessi privati condizionino impropriamente l'attività della Pubblica Amministrazione e degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo. Tale Legge ed il successivo D.Lgs. 33/2013 sono stati modificati a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs.

97/2016 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della Legge n. 190/2012 e del citato D.Lgs. 33/2013 ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 124/2015 in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche”.

Nel 2013 è stato aggiunto:

- *il reato di frode informatica aggravata dal fatto che venga commessa con sostituzione dell'identità digitale in danno di uno o più soggetti* (art. 640 ter c.p. comma 3), di cui all'art. 24 del D.Lgs. 231/01;

Nel 2014 è stato aggiunto:

- *Reato di adescamento di minorenni* (Art. 609undecies del c.p.), che rafforza il contesto dei reati già compresi nell'art. 25quinquies del D.Lgs. 231/2001 entrato in vigore il 6 aprile 2014. (D.Lgs. n. 39 del 04/03/2014);

Nel 2015 sono stati aggiunti:

- il reato di autoriciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.) di cui all'art. 25-octies del D.Lgs. 231/01. Questo a seguito della legge n. 186 del 15 dicembre 2014 che, non solo ha introdotto il delitto di auto riciclaggio, ma ha previsto anche che il delitto di auto riciclaggio commesso da un apicale o da un sottoposto generi responsabilità amministrativa dell'ente nel cui interesse o vantaggio è stato commesso. Tale reato è ricollegabile ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies del D.Lgs. 231/2001).
- nuovi cinque reati in materia ambientale e più precisamente: disastro ambientale (art. 452 quarter c.p.) – inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.) – traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.) – impedimento del controllo (art. 452 septies c.p.) – omessa bonifica (art. 452 terdecies c.p.);
- la legge n. 69 avente ad oggetto, tra l'altro, il cosiddetto “falso in bilancio”, l'impatto della riforma sull'art. 25 ter comma 1 del D.Lgs. 231/2001, può essere riassunta:
 - a) dal punto di vista pratico una modifica del delitto di false comunicazioni sociali con punibilità ai soggetti qualificati che commettono condotte contrarie ai nuovi art. 2621 c.c. *“esposizione di fatti rilevanti non rispondenti al vero”*, del pari all'art. 2622 c.c. *“esposizione di fatti materiali non rispondenti al vero”*;
 - b) in una revisione delle sanzioni a carico dell'ente che sono state generalmente inasprite (le sanzioni pecuniarie previste per l'illecito amministrativo conseguente ai nuovi reati di cui agli artt. 2621, 2621 bis e 2622 c.c., sono state più che raddoppiate rispetto a quelle previste nel 2001).

Nel 2016 sono stati aggiunti:

- L. 170/2016, rubricata “Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2015”, pubblicata il 1° settembre 2016 sulla Gazzetta Ufficiale n. 204. La novella normativa impone al Governo una revisione del delitto di corruzione tra privati, recependo tra l'altro la decisione quadro 2003/568/GAI;
- Legge n. 199 “Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo”, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 257 del 3 novembre u.s.

Tale normativa interviene sulla disciplina dettata dall'art. 603-bis c.p. "Intermediazione illecita ed allo sfruttamento del lavoro" ed estende le disposizioni del D.lgs. 231/2001 anche a tale fattispecie.

In particolare, la norma citata punisce chiunque:

- 1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- 2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

E' prevista un'aggravante se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia.

- D.lgs. 50/2016 c.d. "Nuovo Codice degli Appalti" che si è sostituito integralmente al D.lgs. 163/2006.

Nel 2017 sono stati aggiunti:

- Legge 161/2017 di riforma del Codice Antimafia. Il provvedimento normativo stabilisce modifiche al Codice penale, alle Disposizioni di attuazione del Codice di procedura penale e ad altri articolati, tra cui il D. Lgs. 231/2001. In materia di responsabilità degli enti, in particolare, è prevista la novella dell'articolo 25-duodecies del Decreto, al quale vengono aggiunti tre commi (i primi due riferiti a nuovi reati presupposto e il terzo alle sanzioni interdittive);
- Legge n. 163/2017 "Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea – Legge di delegazione europea 2016-2017"; l'art 13 delega il Governo all'emanazione di decreti di adeguamento del quadro normativo interno con il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (Regolamento UE 2016/679);
- D. LGS 101/2018 che introduce il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (Regolamento UE 2016/679);
- Legge 167/2017 "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea, Legge Europea 2017" fra le diverse disposizioni il provvedimento include anche in materia di giustizia e sicurezza (art. 5) quelle sulla lotta contro talune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies D.Lgs. 231/2001);
- Legge 179/17 sul cosiddetto Whistleblowing: «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato».

Si segnala che alla data del presente aggiornamento è stata emanata la Direttiva 2017/1371/UE (cosiddetta Direttiva PIF - in vigore dal

prossimo 6 luglio 2019) concernente le frodi IVA “gravi” che entreranno nel catalogo reati D.Lgs. 231/2001.

1.2 Presupposti di esclusione della responsabilità dell’ente

Il D.Lgs. 231/01 prevede, agli articoli 6 e 7, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l’Ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei cd. reati presupposto.

Il suddetto Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

Il D.Lgs. 231/01 prevede altresì che:

1. l’organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento sia stato affidato a un Organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3. i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
4. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo in ordine al Modello.

Lo stesso Decreto dispone che il Modello può essere adottato, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia.

CAPITOLO 2

Il Modello di BrianzAcque

2.1 Indicazioni fornite da Confservizi, Regione Lombardia e Associazione OdV

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata ai principi di cui agli spunti indicativi forniti da Confservizi,

Regione Lombardia (d.r. n. 5808/2010) e Associazione Organismi di Vigilanza (per le partecipate pubbliche). Tali indicazioni vengono rivolte al comparto pubblico ed a Enti e Società espressione della P.A. quale input interno volto a imprimere obbligatoriamente un assetto organizzativo ed una governance che si presumono tali da garantire la tutela del patrimonio pubblico e la regolare prestazione dei servizi pubblici agli utenti.

Gli elementi indicati come fondamentali nella costruzione del Modello sono riconducibili alle seguenti attività:

- redazione del Codice Etico;
- individuazione delle attività sensibili, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati (matrici di mappatura dei rischi-reato);
- predisposizione di un sistema di controllo preventivo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure (protocolli comportamentali);
- istituzione dell'Organismo di Vigilanza e la previsione di obblighi di informazione in capo all'OdV.

Le componenti principali del sistema di controllo preventivo ai fini esimenti dalla responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 individuate sono:

- l'esistenza di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro soprattutto nella definizione dell'attribuzione delle responsabilità;
- l'esistenza di un corpus di procedure manuali ed informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- la previsione di specifici poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- la presenza di un sistema di controllo sulla gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;

Le componenti sopra descritte devono integrarsi in un unico complesso sistema che rispetti i seguenti principi di controllo:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione e transazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni ("nessuno può gestire in autonomia un intero processo");
- documentazione (anche attraverso la redazione di verbali scritti) dei controlli effettuati.

2.2 L'attività e la struttura organizzativa di BrianzAcque

In conformità alle indicazioni summenzionate BrianzAcque ha quindi provveduto all'adozione del presente Modello ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, tenendo conto delle disposizioni della legge n. 190/2012 per gli aspetti che riguardano le società di diritto privato e che operano secondo il modello dell' in house providing nonché di quelle successive della Legge n. 33/2013 e del D.Lgs. 97/2016.

BrianzAcque è una società a responsabilità limitata, nata nel giugno 2003 per la gestione unitaria, secondo il modello in house providing, del servizio idrico integrato nell'Area omogenea della Brianza successivamente Provincia di Monza e Brianza.

Svolge in tale veste attività di pianificazione, progettazione e realizzazione di interventi anche significativi sul sistema infrastrutturale di reti e di impianti nel proprio bacino di competenza. È inoltre impegnata nel risanamento, nella manutenzione delle reti e dei manufatti idrici esistenti.

E' una importante realtà industriale che opera come stazione appaltante con lavori programmati per importi significativi. Si avvale nel settore degli appalti del Sistema di Qualificazione Lavori, Forniture, Servizi del gruppo Cap Holding S.p.A. attraverso un Protocollo di Intesa sottoscritto nel 2014, ricorre all'Albo interno per interventi inferiori a Euro 40.000,00.

I Soci della Società esercitano sulle attività della stessa un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi, attraverso le determinazioni assembleari sugli indirizzi strategici e su quelli generali. Il controllo è effettuato in forma di indirizzo (controllo preventivo) – monitoraggio (controllo contestuale) - verifica (controllo finale) sia attraverso l'Assemblea ordinaria sia attraverso un "Comitato Tecnico di Controllo" nominato dall'assemblea dei Soci.

Gli organi di controllo sono: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, con funzioni di vigilanza ;l'attività di revisione legale dei conti è stata affidata a società specializzata Per la struttura organizzativa si rimanda agli organigrammi in vigore.

BrianzAcque S.r.l. è dotata di plurime certificazioni:

- certificazione dei Sistemi di Gestione per la Qualità (ISO 9001:2008);
- certificazione dei Sistemi di Gestione Ambientale (ISO 14001:2004);
- certificazione dei Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro (BS OHSAS 18001:2007);
- certificazione Sistemi di Gestione dell'energia (ISO 50001:2011).

BrianzAcque S.r.l. si avvale nell'esercizio della propria attività inerente il servizio di acquedotto, di fognatura e di depurazione di

un laboratorio di analisi interno all'Azienda che adotta un sistema di gestione integrato per la qualità, ambiente, energia e sicurezza (QAES) conforme ai requisiti delle norme per cui Brianzacque Srl è certificata.

Inoltre, essa si avvale di laboratori di analisi esterni all'Azienda scelti con gara di evidenza pubblica e, in ogni caso, rispondenti ai requisiti di accreditamento degli stessi poiché conformi alle norme UNI CEN EN ISO IEC 17025:2005: "Requisiti generali per la competenza dei laboratori di prova e di taratura" (N° 1139).

Nel 2010, BrianzAcque ha adottato per la prima volta il Modello di Organizzazione, gestione e controllo previsto dall'ex D.Lgs. 231/2001, il Codice Etico e ha nominato un Organismo di Vigilanza.

La Società con delibera del C.d.A. del 28/11/2018 ha approvato il presente testo che aggiorna sia il Modello adottato nel 2010 con i quattro aggiornamenti successivi, con la consapevolezza che le modifiche apportate e la sua efficace attuazione migliorano il sistema di Corporate Governance in quanto limitano il rischio di commissione dei reati e consentono di beneficiare dell'esimente prevista dall'ex-D.Lgs. 231/2001; pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione di Attività Sensibili e dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai Destinatari dello stesso.

2.3 La costruzione del Modello e la sua struttura

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle Attività Sensibili da parte della Società con l'ausilio di consulenti esterni, sulle cui basi si è poi dato luogo alla definizione della Parte Speciale del presente Modello.

1. Identificazione delle attività sensibili (As is analysis) e Gap Analysis

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di condividere con il *Vertice Aziendale* la mappa dei processi sensibili e la classificazione dei rischi principali.

L'identificazione delle Attività Sensibili, al fine della loro corretta gestione, è stata così eseguita:

- raccolta attraverso interviste e/o compilazione di questionari, delle informazioni da utilizzare per la costruzione di un archivio aziendale delle attività a rischio di reato;
- analisi della documentazione aziendale;
- organizzazione e sintesi delle informazioni raccolte in apposite "Schede di mappatura delle attività sensibili";
- rilevazione ed analisi degli esistenti controlli a "presidio" dei rischi-reato identificati;

- valutazione della capacità dei controlli rilevati di rispondere ai requisiti imposti dall'ex D.Lgs. 231/2001;
- rilevazione ed analisi delle procedure e dei meccanismi aziendali per la prevenzione di tutti i rischi/reato rilevati.
- evidenziazione e valutazione dei rischi residui (i rischi-reato rilevati al netto dei controlli esistenti posti a loro presidio),;
- condivisione e formalizzazione delle situazioni rilevate con gli interlocutori coinvolti (condivisione delle schede di rilevazione rischio-reato compilate per ciascun ufficio/funzione/direzione).

Dallo svolgimento di tale processo di analisi è stato possibile individuare, all'interno della struttura aziendale, una serie di Attività Sensibili maggiormente esposte al rischio astratto di commissione di uno dei reati cd. presupposto.

Successivamente a tale fase di indagine, si è proceduto a verificare le modalità di gestione e di controllo delle Attività Sensibili e la loro conformità ai principi di controllo interno comunemente accolti e sono state individuate le azioni di miglioramento da attuare nell'ambito sia a livello di procedure interne che di requisiti organizzativi al fine di pervenire alla formalizzazione del Modello ex D.Lgs. 231/01.

Tale Modello è composto dai seguenti documenti, sintetizzati nelle precedenti definizioni: Codice Etico, Parte Generale, Parte Speciale.

2.4 I principi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, rilevati in fase di *as-is analysis*, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati cd. presupposto e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili.

Tali procedure non vengono riportate dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Principi cardine cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- 1) le indicazioni di Confservizi, Regione Lombardia e Associazione OdV, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle Attività Sensibili;
- 2) i requisiti indicati dall'ex D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - attribuire ad un Organismo di Vigilanza (OdV), interno alla struttura aziendale, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, anche attraverso il monitoraggio

dei comportamenti aziendali e il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, in collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) per fatti riguardanti l'anticorruzione e la Trasparenza, come previsto dalla legge n. 190/2012 e dai successivi Decreti Legislativi 33/2013 e 97/2016;

- fornire all'OdV risorse adeguate ai compiti affidatigli ed ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
- verificare l'adeguatezza del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo cd. ex post);
- sensibilizzare e diffondere a tutti i livelli aziendali le regole comportamentali e le procedure istituite;

3) i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:

- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti;

4) la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali specifici volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni societarie in relazione ai reati da prevenire.

2.5 La procedura di adozione del Modello

Come meglio specificato in precedenza, la Società, ha ritenuto necessario aggiornare il proprio Modello adottato nel 2010 e dai successivi aggiornamenti tenendo conto sia delle nuove categorie di reato nel frattempo inserite dal legislatore nella disciplina del Decreto, sia di alcune modifiche nella struttura societaria e con delibera del 28/11/2018 è stato adottato il presente testo, in linea con la normativa attualmente in vigore e con le odierne esigenze aziendali.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'Organo Dirigente, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 231/2001, le successive modifiche e integrazioni di natura sostanziale sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

2.6 I Destinatari del Modello

I principi e le disposizioni del presente Documento devono essere rispettati da:

i) i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dal Revisore Legale dei conti, ove nominato; *ii)* i dirigenti, *iii)* i dipendenti di ogni grado, qualifica, livello, a tempo indeterminato o determinato, *iv)* i lavoratori interinali, gli stagisti, i collaboratori con contratto di collaborazione a progetto, *v)* i consulenti, i collaboratori, i fornitori ed eventuali partner nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto e che siano privi di un proprio Modello Organizzativo per la parte di specifico riferimento, *vi)* nonché da quanti agiscono sotto la direzione e/o vigilanza dei Vertici Aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnati. I soggetti sopra individuati sono definiti i "Destinatari".

CAPITOLO 3

L'Organismo di Vigilanza (OdV)

3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/01, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere un organismo dell'Ente (art. 6.1, lett. b) del D.Lgs. 231/01), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le indicazioni raccolte suggeriscono che si tratti di un organo "interno" alla struttura operativa dell'ente, caratterizzato da requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità di azione.

La scelta di affidare la funzione di vigilanza ad un organismo collegiale esterno è stata privilegiata dalla Società allo scopo sia di dotare il suddetto organo delle competenze professionali necessarie per una corretta ed efficiente operatività, sia di dotare la struttura di un elevato grado di indipendenza ed autonomia, in considerazione, altresì, delle caratteristiche richieste dalla legge e dalla recente giurisprudenza in materia e, precisamente:

- a) **autonomia ed indipendenza.** I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e che risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (ad esempio, CdA) e che non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

In particolare, è necessario che l'OdV:

1. sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo;
2. abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti;
3. sia dotato di risorse finanziarie adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è assicurata dall'obbligo dell'organo dirigente di approvare nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

Il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene che l'Organismo di Vigilanza possa tuttavia autonomamente impegnare risorse che eccedano i propri poteri di spesa, qualora l'impiego delle stesse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare senza ritardo il Consiglio di Amministrazione della Società.

- b) onorabilità e cause di ineleggibilità.** Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente dalla carica:
1. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 codice civile, ovvero coloro che si trovano nella condizione di inabilitato, interdetto, fallito o condannato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
 2. coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956 n. 1423 ("legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità") o della Legge 31 maggio 1965 n. 575 ("legge contro la mafia");
 3. coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice Civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, (disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa);
 - a pena detentiva, non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di

- mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento (tra questi si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di abusivismo bancario e finanziario di cui agli artt. 130 e ss del Testo Unico Bancario, i reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate di cui all'art. 453 c.p., i reati di fraudolento danneggiamento dei beni assicurati e mutilazione fraudolenta della propria persona di cui all'art. 642 c.p.);
- alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
 - per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dall'ex Decreto 231;
4. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto 231;
 5. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater TUF (D.Lgs. n. 58/1998). In particolare l'Organismo di Vigilanza non ha riportato sentenze penali, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati che comportino l'interdizione dai pubblici uffici o che siano tra quelli richiamati dall'ex D.Lgs. 231/01;
- c) comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.** L'OdV deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che all'interno dell'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'OdV potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza. L'OdV dovrà, infine, possedere la conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività di compliance e di internal audit.
- d) continuità d'azione.** L'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello e assicurandone costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano minare l'autonomia;

- e) **disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni.** L'OdV così costituito provvederà a darsi le proprie regole di funzionamento attraverso uno specifico regolamento.

Il conferimento dell'incarico all'OdV e la revoca del medesimo (ad es. in caso violazione dei propri doveri derivanti dal Modello) sono atti riservati alla competenza del Consiglio di Amministrazione che non potrà eleggere a componente dell'OdV un soggetto a carico del quale esista una condanna, anche in primo grado o di patteggiamento, relativa a reati previsti dall'ex D.Lgs. 231/01 o reati la cui pena edittale massima sia superiore a 5 anni. La revoca di tale incarico sarà ammessa, oltre che per giusta causa (ad esempio, infedeltà, inefficienza, negligenza, ecc.), anche nei casi di impossibilità sopravvenuta ovvero allorquando vengano meno in capo ai membri dell'organo i requisiti di indipendenza, imparzialità, autonomia, i requisiti di onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice oppure allorquando cessi il rapporto di dipendenza/collaborazione con la Società.

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto, e da tutto quanto sopra indicato, il Consiglio di Amministrazione della Società ha ritenuto che la composizione dell'Organismo di Vigilanza che meglio risponde ai requisiti indicati dal Decreto è quella plurisoggettiva composta da tre membri esterni con competenze diversificate.

Essenziali per il ruolo sono, oltre ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità d'azione il possesso dei requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza, quali onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice aziendale.

3.2 Funzioni e poteri dell'OdV

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei soggetti Destinatari;
- sul funzionamento del Modello;
- sull'opportunità di suggerire al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Più specificamente, all'OdV sono altresì affidati i seguenti compiti di:

- i. Verifica e controllo:

- a) condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili;
- b) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli organi sociali deputati;
- c) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- d) coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha accesso a tutta la documentazione che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dalle funzioni aziendali competenti: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei Reati (riferimento fattispecie di reato Parte Speciale – Flussi informativi verso l'OdV); b) sulle operazioni straordinarie della Società; c) sui rapporti con soggetti esterni e partner che operano con la Società nell'ambito delle Attività sensibili;
- e) coordinarsi con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nell'analisi, valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguente gestione degli interventi organizzativi volti a prevenirli nonché nella gestione del complessivo processo attinente alla Policy "Trattamento e disciplina delle segnalazioni di reati e/o irregolarità (WB) ricevute dalla Società";
- f) attivare e svolgere le indagini interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine.

ii. Formazione:

- a) coadiuvare nella definizione dei programmi di formazione per i Dipendenti e gli Organi Sociali ed il contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare a tutti i Destinatari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui all'ex D.Lgs. 231/01;
- b) prevedere con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dei momenti di formazione in materia anticorruzione come previsto dalla legge n. 190/2012 e dai successivi Decreti Legislativi 33/2013 e

- 97/2016. Tali interventi formativi includono la Policy societaria sul WB;
- c) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- iii. Sanzioni:

- a) coordinarsi con le funzioni aziendali competenti e con gli Organi Sociali per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti disciplinari, ferma restando la competenza del Consiglio di Amministrazione per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

iv. Aggiornamenti:

- a) interpretare la normativa rilevante anche con riferimento al Modello societario;
- b) valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate;

L'OdV ha, *ex lege*, autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento sulla struttura aziendale o sanzionatori, poteri questi che sono demandati ai competenti Organi Sociali o alle funzioni aziendali competenti.

Tenuto conto delle peculiarità delle attribuzioni e degli specifici contenuti professionali richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV sarà costantemente supportato anche da tutti i dirigenti e dal *management* della Società. In capo a questi ultimi, nell'ambito delle rispettive funzioni e nei limiti delle deleghe assegnate, ricade una responsabilità primaria per quanto concerne:

- 1) il controllo delle attività e delle aree di competenza;
- 2) l'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti sottoposti alla loro direzione;
- 3) la tempestiva e puntuale informazione verso l'OdV su eventuali anomalie, problematiche riscontrate e/o criticità rilevate.

L'OdV potrà richiedere ai dirigenti specifiche attività di controllo sul corretto e preciso funzionamento del Modello.

Tutti i soggetti coinvolti all'interno della struttura aziendale sono tenuti a vigilare ed informare l'OdV sulla corretta applicazione del presente Modello, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze operative.

L'OdV può avvalersi, ogni qualvolta lo ritiene necessario all'espletamento della propria attività di vigilanza e di tutto quanto previsto nel presente Modello, della collaborazione di ulteriori

risorse, prescelte nell'ambito delle varie funzioni aziendali, senza limitazioni di tempo e di numero.

L'autonomia e l'indipendenza che devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessaria l'introduzione di alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno.

Pertanto, le decisioni in merito a remunerazione o sanzioni relative all'OdV e ai suoi membri, sono attribuite alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

3.3 L'attività di reporting dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

L'OdV ha due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa nei confronti del Presidente;
- la seconda su base annuale, nei confronti del CdA, del Collegio Sindacale e del RPCT;

L'OdV predispone:

- annualmente, una relazione descrittiva per il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e RPCT contenente, in particolare, una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili e gli altri temi di maggior rilevanza; in tale relazione l'OdV predispone altresì un piano annuale di attività previste per l'anno successivo.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno degli organi sopraindicati, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri organi.

L'attività di *reporting* ha in ogni caso sempre ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV;
2. le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

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

Inoltre l'OdV collabora con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nelle fasi di:

- costruzione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT);
- preparazione della relazione annuale di rendicontazione sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal PTPC, da inviare annualmente secondo le tempistiche programmate all'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.);
- svolgimento dei compiti – qualora assegnati dal CdA – di attestazione previsti dalla normativa per le Società in controllo pubblico

3.4 Obblighi di informazioni verso l'OdV

L'OdV deve essere obbligatoriamente ed immediatamente informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- I Dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati anche qualora non vi sia alcuna comunicazione rilevante ai sensi del Decreto, gli Organi Sociali e i Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigente e i responsabili di ciascuna funzione aziendale comunicano, almeno annualmente, all'OdV l'assenza di eventi di cui loro siano a conoscenza che potrebbero avere qualsiasi collegamento con i Reati;
- i Dipendenti con la qualifica di dirigente ed i responsabili di ciascuna funzione aziendale hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni poste in essere da Dipendenti, di cui essi siano venuti a conoscenza; anche qualora non vi sia alcuna di tali violazioni, i Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigente e i responsabili di ciascuna funzione aziendale comunicano, almeno annualmente, all'OdV l'assenza di violazioni al Modello;
- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante (a pena di revoca del mandato), fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- le segnalazioni devono essere fatte dai Dipendenti al superiore gerarchico che provvederà a indirizzarle verso l'OdV. In caso di mancata canalizzazione verso l'OdV da parte del superiore gerarchico o comunque nei casi in cui il Dipendente si trovi in

una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la segnalazione al superiore gerarchico, la segnalazione potrà essere fatta direttamente all'OdV.

Modalità delle segnalazioni

Il personale e tutti coloro che operano in nome e per conto di BrianzAcque che vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno di BrianzAcque o a pratiche non in linea con le norme di comportamento e i principi del Codice Etico sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza. Tali segnalazioni, di cui deve essere garantita la riservatezza, potranno essere trasmesse tramite posta elettronica all'indirizzo:

organismo.vigilanza@brianzacque.it.

In proposito, si rammenta che i prestatori di lavoro hanno comunque il dovere di diligenza e l'obbligo di fedeltà al datore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e, pertanto, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari fatti salvi i diritti dei terzi accusati erroneamente o in malafede.

L'Organismo di Vigilanza nel corso dell'attività di indagine che segua alla segnalazione, deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo Capitolo 5 (sistema disciplinare).

L'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

E' fatto divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, in ossequio alle disposizioni normative di cui all'art. 6, comma 2-*bis*, del D.lgs. 231/2001.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello organizzativo della Società può, inoltre, essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del

Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

In conformità alle disposizioni vigenti, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è da ritenersi nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del Datore di Lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Eventuali violazioni delle misure a tutela del *whistleblower* ovvero la presentazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni infondate saranno sanzionate in conformità a quanto disciplinato nel "Sistema disciplinare".

Segnalazioni obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i Dipendenti devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- i comportamenti fraudolenti o compiuti in violazione di quanto previsto dal presente Modello e, comunque, limitatamente ai Reati ex D.Lgs. 231/2001;
- report di sintesi dei provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto che possano coinvolgere la Società;
- comunicazioni, richieste di informazioni e/o ordini di esibizione di documentazione a/da qualsiasi pubblica autorità ricollegabili a circostanze che possano rilevare ai fini di eventuali declaratorie di responsabilità ai sensi del Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate da parte dei dirigenti/dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- riepilogo dei contenziosi in essere previsti dal Decreto;
- comunicazione in merito ad aggiornamenti del Modello e/o del Codice Etico;
- verbali di indagini interne dalle quali sono emerse presunte o accertate violazioni dei principi contenuti nel Modello, nel Codice Etico e nelle procedure aziendali;
- copia dei procedimenti disciplinari attivati a seguito di violazioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali;
- copia delle relazioni redatte a seguito di indagini svolte in merito alla presunta violazione del Modello, del Codice Etico e

delle procedure aziendali che hanno portato alla non applicazione delle sanzioni con evidenza delle relative motivazioni;

- elenco dei finanziamenti pubblici richiesti e dei finanziamenti pubblici ottenuti;
- piano delle attività di formazione definite in materia 231;
- comunicazione in merito all'emissione, modifica e integrazione delle procedure rilevanti ai fini del Modello;
- copia dei verbali delle autorità che hanno evidenziato carenze organizzative con riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro;
- copia dei verbali delle riunioni ex art. 35 D.Lgs. 81/08;
- comunicazioni di avvenuti aggiornamenti del Documento di Valutazione dei Rischi;
- statistiche inerenti agli infortuni, agli incidenti sul lavoro ed alle malattie professionali e annesse relazioni accompagnatorie;
- copia di comunicazioni del Collegio Sindacale riguardanti possibili carenze nel Sistema di Controllo Interno, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio;
- report di sintesi dei verbali che hanno evidenziato dei rilievi durante le visite ispettive effettuate dalle Autorità Pubbliche;
- informativa sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle aree a rischio reato di propria competenza, con l'indicazione motivata degli eventuali scostamenti o dell'eventuale necessità di modifiche ai predetti protocolli ed ogni anomalia o atipicità riscontrata nell'ambito delle attività svolte;
- lista degli omaggi effettuati a Rappresentanti della PA ed eventuali spese di rappresentanza;
- elenco incarichi professionali e consulenze assegnate a terzi;
- rapporti con nuovi istituti di credito e apertura nuove linee di credito;
- informativa su eventuali anomalie di spese effettuate dalla Società;
- report delle attività e dei controlli effettuati ed eventualmente segnalazioni effettuate ai sensi della normativa antiriciclaggio;
- report da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, con riguardo al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT); verifiche sull'efficace attuazione del PTPCT, le iniziative formative in materia di corruzione e trasparenza, la gestione dei rischi e copia, prima della pubblicazione, della relazione annuale sui risultati dell'attività;
- comunicazione da parte del RPCT delle segnalazioni ricevute, in conformità con le recenti disposizioni della Legge n. 179/2017 e con la specifica Policy aziendale, ai fini della loro istruzione e trattazione;

- estratto dei Verbali del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale relativi alle delibere attinenti all'Organismo di Vigilanza;
- Informativa per i profili legati alla sicurezza informatica ed ai reati cd. Informatici.

In ogni caso, qualora un soggetto Destinatario non adempia agli obblighi informativi sopra menzionati, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati e che sarà comminata secondo le regole indicate nel Capitolo 5 del presente Modello.

CAPITOLO 4

Formazione e diffusione del Modello

4.1 Formazione ed informazione dei dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei Destinatari, sia già presenti in azienda sia da inserire in futuro. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata ai Dipendenti al momento dell'adozione stessa nella intranet aziendale nonché alla pubblicazione dei documenti in apposita sezione.

Ai nuovi assunti è consegnato un *set* informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale documentazione informativa dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Modello ed il D.Lgs. 231/01. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta ove si attesta la ricezione della documentazione informativa nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

La formazione

L'attività di formazione, volta a diffondere la conoscenza del Modello, può essere anche 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, si prevedono livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione per:

1. Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti;

2. Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti;
3. Membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV. All'Organismo di Vigilanza è demandato altresì il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di reati cd. presupposto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati sopra citati.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività ed alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria ed il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata all'OdV.

La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nel Capitolo 5 del presente Modello.

Quanto sopra vale anche per la formazione obbligatoria in materia anticorruzione prevista dalla Legge n. 190/2012, dai successivi Decreti Legislativi 33/2013 e 97/2016 e dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) la cui gestione e responsabilità è attribuita al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

4.2 Obblighi di Vigilanza

Tutti i Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigente o di responsabili di una funzione aziendale hanno l'obbligo di esercitare un'attività di vigilanza prestando la massima attenzione e diligenza nei confronti di tutti i Dipendenti verso i quali si trovano in rapporto di superiorità gerarchica diretta ed indiretta. Devono, inoltre, segnalare qualsiasi irregolarità, violazione o inadempimento ai principi contenuti nel presente Modello all'Organismo di Vigilanza.

Qualora il Dipendente rivesta la qualifica di dirigente o di responsabile di una funzione aziendale e non rispetti i suddetti obblighi sarà sanzionato in conformità alla propria posizione gerarchica all'interno della Società secondo quanto previsto nel successivo Capitolo 5.

CAPITOLO 5

Sistema Disciplinare

5.1 Funzione del Sistema Disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e), ex D.Lgs. 231/01, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

L'applicazione del sistema disciplinare presuppone la violazione delle misure del Modello; pertanto essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

5.2 Sistema Disciplinare dei dipendenti

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

A. Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori -nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore Gas - Acqua (di seguito CCNL – Maggio 2017) – a seconda della gravità - dalla Società e precisamente:

Rimprovero verbale: si applica nel caso delle più lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello, correlandosi detto comportamento ad una lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

Rimprovero scritto: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, rispetto ad un comportamento non conforme o non adeguato in misura da poter essere considerato ancorché non

lieve, comunque non grave, correlandosi detto comportamento ad un'inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;

Multa non superiore a 4 ore di retribuzione individuale: si applica in caso di recidiva delle violazioni di cui al rimprovero verbale o scritto. Tale sanzione si applica, altresì, in caso di violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante o di segnalazioni di condotte illecite o violazioni del Modello o del Codice Etico che risultino infondate ed effettuate con dolo o colpa grave.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni secondo un criterio progressivo di proporzionalità alla gravità della mancanza: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, per un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello. La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno erogate dalla Società relative all'ex D.lgs. 231/2001, al Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico adottato dalla Società o in ordine a tematiche relative.

Licenziamento disciplinare con preavviso: si applica in caso di grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

Licenziamento disciplinare senza preavviso: si applica in caso di adozione di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni del presente Modello che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili

della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali:

- redazione di documentazione incompleta o non veritiera;
- omessa redazione della documentazione prevista dal modello;
- violazione o elusione del sistema di controllo previsto dal modello in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alla procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni.

Tale sanzione è, altresì, irrogata in caso di violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante o di segnalazioni, effettuate con dolo o colpa grave, di condotte illecite o violazioni del Modello o del Codice Etico che risultino infondate, laddove il comportamento sia così grave da non consentire il proseguimento della collaborazione

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le disposizioni, previste dalla legge e dal CCNL applicato, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

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

B. Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività identificate come Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dell'infrazione delle misure poste a tutela di coloro che segnalano condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, nonché della presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto. La sanzione minima consisterà in un richiamo verbale o scritto al dirigente. Inoltre,

in relazione alla gravità del comportamento commesso, oltre al licenziamento, potrà essere comminata una sanzione basata sulla riduzione del premio (ove applicabile) annuale ovvero tale comportamento potrà comportare un peggioramento dei risultati di cui agli MBO con conseguente riduzione della parte di compenso variabile.

Fermi restando gli obblighi per la Società, nascenti dal CCNL e dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;
- la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi;
- l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

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

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente e del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico del dipendente, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/01 - a seguito della condotta censurata.

5.3 Misure nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e dei soggetti esterni.

a) Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello, ovvero di infrazione delle misure poste a tutela di coloro che segnalano condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, nonché in

caso di presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave da parte di uno o più membri del CdA, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero CdA i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore, la riduzione degli emolumenti.

Inoltre, al momento della nomina dei nuovi amministratori, gli stessi procederanno a sottoscrivere impegni unilaterali di rispetto degli obblighi previsti dal Decreto nonché un impegno a rassegnare le proprie dimissioni, rinunciando al proprio compenso relativo all'esercizio in corso, nel caso di condanna, anche di primo grado, per uno dei Reati.

b) Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale ed il CdA i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, e in particolare previste dal D.Lgs. 39/2010.

c) Misure nei confronti dei Soggetti esterni

Ogni violazione delle regole di cui al presente Modello da parte di consulenti, collaboratori, fornitori ed eventuali partner nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto o ogni commissione dei Reati previsti dal Modello è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei rispettivi contratti.



BRIANZACQUE S.r.l.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231

PARTE SPECIALE

INTRODUZIONE

LUGLIO 2018

Approvato dal CdA in data 28.11.2018



INDICE

| | |
|--|---|
| INTRODUZIONE | 3 |
| Obiettivi..... | 3 |
| Mappatura delle attività a rischio | 3 |
| Reati a potenziale rischio | 3 |
| Protocolli e indirizzi operativi di attuazione | 5 |
| Procedure..... | 5 |
| Elenco esemplificativo | 9 |

INTRODUZIONE

Obiettivi

L'obiettivo della presente Parte Speciale del Modello di organizzazione, gestione e controllo (in seguito "Modello 231") è che tutti i destinatari, individuati nella Parte Generale (Dipendenti, Organi Societari, Collaboratori, ecc.), abbiano conoscenza e consapevolezza delle diverse fattispecie di reato a potenziale rischio al fine di adottare, anche in conformità con il Codice Etico ed i protocolli di prevenzione 231, regole di condotta conformi a prevenire il verificarsi dei reati considerati dal Decreto stesso.

Nello specifico, ha inoltre lo scopo di:

- consentire in fase di mappatura dei rischi, l'individuazione sulla base di una comune e condivisa informazione sulle fattispecie di reato, delle specifiche aree considerate a rischio e quella dei singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse;
- fornire all'Organismo di Vigilanza, ed alle funzioni aziendali che cooperano con esso, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

Mappatura delle attività a rischio

L'individuazione delle specifiche aree considerate a rischio e quella dei singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse, costituiscono il punto di partenza per la realizzazione di un'analisi concreta e dettagliata della Società.

Sulla base delle risultanze è possibile identificare anche le misure interne preventive che il soggetto agente, se determinato a delinquere, deve violare per originare la responsabilità amministrativa sanzionabile con le norme del D.Lgs. 231/01.

Tale mappa è destinata a rappresentare la chiave di lettura necessaria per identificare la fonte dei rischi nonché lo strumento base permanente per ogni possibile intervento preventivo di tutti gli organi interni.

Reati a potenziale rischio

In conformità con quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs 231/01, sono state analizzate le attività svolte all'interno della Società, così da individuare quelle che possono considerarsi esposte all'eventualità degli illeciti rilevanti.

L'approccio metodologico è stato quello di determinare il potenziale "**rischio residuo**" per specifica categoria di reato, collocandolo in una fascia di rischio basso – medio – alto. Tutto ciò utilizzando il metodo Control & Risk Self Assessment con riferimento al modello internazionale Co. So. *Report*.

La ricostruzione dettagliata delle attività della Società, ha consentito di appurare, in linea teorica ed astratta, nel contesto aziendale ed operativo di Brianzacque, le attività a rischio di reato che possono potenzialmente realizzarsi in riguardo alle sotto elencate categorie di reati, di cui il “Modello 231” dovrà dimostrare la propria efficacia preventiva. Tali attività risultano essere:

- i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il suo patrimonio (art. 24 e 25 del Decreto) – **Parte Speciale A**;
- le misure organizzative per la prevenzione della corruzione (ai sensi e per gli effetti della legge 190/2012 e del D:Lgs. 97/2016 “*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di Prevenzione della Corruzione*”, nonché del D.Lgs. 231/2001) – **Parte Speciale A2**
- i reati societari (art. 25 ter del Decreto) – **Parte Speciale B**;
- i delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del Decreto) – **Parte Speciale C**;
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies del Decreto) – **Parte Speciale D**;
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e reato di autoriciclaggio (art. 25 octies del Decreto) – **Parte Speciale E**;
- i delitti informatici ed il trattamento illecito di dati (art. 24 bis del Decreto) – **Parte Speciale F**;
- i reati in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25 novies del Decreto) – **Parte Speciale G**;
- il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 25 decies del Decreto) **Parte Speciale H**;
- delitti in materia di falsità in strumenti o segni di riconoscimento art. 25 bis del Decreto) **Parte Speciale I**
- i reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto) – **Parte Speciale J**;
- il delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del Decreto) – **Parte Speciale K**;
- il reato di razzismo e xenofobia (art. terdecies del Decreto)– **Parte Speciale L**.

Le seguenti fattispecie di reato previste dal Decreto descritte nella – **Parte Speciale M - Altri Reati**, in quanto dall’analisi dei reati a potenziale rischio, non possono trovare realizzazione o sono di difficile configurazione nel contesto operativo di Brianzacque, sono:

- i delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto);
- i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25 quarter del Decreto);
- gli abusi di mercato (art. 25 sexies del Decreto);
- articolo 10 legge 16 marzo 2006 n. 146 reati transnazionali;
- i delitti contro l’industria e il commercio (art. 25 bis 1 del Decreto).

Protocolli e indirizzi operativi di attuazione

Per i reati, indicati nella parte speciale dalla lettera A alla lettera M, sono previsti specifici “protocolli e indirizzi operativi di attuazione”, ovvero dei principi che devono essere osservati dalle diverse unità organizzative di Brianzacque srl. nello svolgimento delle responsabilità assegnate.

Detti protocolli preventivi di controllo, predisposti per categoria di reato con l’indicazione dei possibili ambiti di commissione del reato, dei processi in generale interessati, delle strutture aziendali coinvolte, dei principi organizzativi e di controllo, di comportamento e relative procedure a supporto, sono completati dai flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza della società e andranno a rafforzare la parte speciale del “Modello 231”.

Tali protocolli di controllo, atti a prevenire azioni di reato, hanno la finalità di declinare i principi generali di comportamento definiti nel Codice Etico e tengono conto, oltre che della cornice normativa e regolamentare vigente anche delle disposizioni emanate dalle associazioni di categoria e più precisamente:

- idonee ad assicurare la necessaria separazione tra le funzioni operative e quelle di controllo ed evitare situazioni di conflitto di interesse nell’assegnazione delle competenze;
- in grado di identificare e gestire i rischi assunti o assumibili nei diversi segmenti operativi;
- che stabiliscano attività di controllo a ogni livello operativo e consentano l’univoca e formalizzata individuazione dei compiti e responsabilità, in particolare nei compiti di controllo e di correzione delle irregolarità riscontrate;
- che assicurino sistemi informativi affidabili e idonee procedure di reporting ai diversi livelli direzionali ai quali sono attribuite funzioni di controllo;
- che garantiscano che le anomalie riscontrate dalle unità operative o da altri addetti ai controlli siano tempestivamente portate a conoscenza di livelli appropriati dell’azienda e gestite con immediatezza;
- che consentano la registrazione di ogni fatto di gestione e, in particolare, di ogni operazione con adeguato grado di dettaglio, assicurandone la corretta attribuzione sotto il profilo temporale.

I protocolli di seguito definiti integrano e non sostituiscono le disposizioni della normativa vigente e le procedure aziendali in essere laddove con esse compatibili.

Procedure

Le procedure aziendali devono perseguire lo svolgimento delle attività in conformità alle vigenti disposizioni di legge, nonché ai principi contenuti nel Codice Etico.

E’ responsabilità di tutte le Funzioni aziendali coinvolte nelle attività di cui alla procedura, ciascuna nell’ambito della propria competenza, osservarne e farne osservare il contenuto e segnalare tempestivamente all’Organismo di Vigilanza ogni evento suscettibile di incidere sull’operatività ed efficacia della procedura

medesima, al fine di stimolare gli opportuni provvedimenti in ordine all'eventuale modifica e/o integrazione della procedura stessa.

Le eventuali modifiche/integrazioni apportate saranno tempestivamente comunicate ai soggetti coinvolti.

Qualora si verificano circostanze:

- non espressamente regolamentate dalla procedura;
- che si prestano a dubbie interpretazioni/applicazioni;
- tali da originare obiettive e gravi difficoltà di applicazione della procedura medesima.

è fatto obbligo a ciascun soggetto coinvolto nell'applicazione della procedura di rappresentare tempestivamente il verificarsi delle suddette circostanze alla Direzione aziendale.

Ciascuna Funzione aziendale è responsabile della veridicità, autenticità ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

Nella procedura devono essere considerati i "principi generali di controllo" che a titolo esemplificativo e non esaustivo possono essere individuati nelle:

Responsabilità: l'attribuzione delle responsabilità deve essere ispirata a criteri di efficienza organizzativa, identificazione dei ruoli, univocità del presidio delle attività attinenti al processo.

Separazione delle funzioni/ruoli: le responsabilità devono essere definite e distribuite evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche, ai vari livelli della transazione, ed i successivi controlli, in un unico soggetto.

In particolare, i compiti che risultano incompatibili sono:

- l'autorizzazione e la gestione operativa;
- la gestione dei beni materiali/immateriali o la gestione di tesoreria connesse all'attività;
- la contabilizzazione delle operazioni e la relativa reportistica di controllo gestionale;
- il controllo sull'elaborazione gestionale extra – contabile.

Autorizzazioni: devono essere individuati specifici livelli autorizzativi o di supervisione commisurati alle caratteristiche e alla tipologia delle transazioni.

Tracciabilità e verificabilità: le operazioni devono essere tracciabili in termini di scelte operative; deve essere previsto un adeguato supporto documentale per assicurarne la verificabilità in termini di congruità, coerenza e responsabilità.

Integrità e completezza dei dati: devono essere garantiti meccanismi di controllo di coerenza e riconciliazioni che assicurino l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

Le condizioni precedentemente indicate costituiscono gli elementi essenziali del sistema di controllo interno inerente il processo oggetto della procedura, finalizzato

a garantire un governo efficiente ed efficace dello stesso, nell'ottica di effettiva implementazione della finalità "esimente" del "Modello 231".

La Direzione Aziendale e i Responsabili delle Funzioni interessate dovranno comunicare in forma scritta all'Organismo di Vigilanza:

- le informazioni richieste a completamento dei protocolli di prevenzione e che sono indicate nelle specifiche sezioni di reato;
- qualsiasi informazione concernente deroghe o violazioni dei principi di controllo e comportamento previsti dai protocolli di controllo, dal Codice Etico.

A seguito delle novelle normative che sono state introdotte nel corso degli anni 2015(secondo semestre), 2016 e 2017 si è reso necessario l'aggiornamento del Modello organizzativo 231 (ultima versione febbraio 2016).

Tale adeguamento ha interessato particolarmente la parte speciale del Modello stesso, con riguardo sia alla struttura che all'introduzione/modifiche delle fattispecie di reati interessati.

Struttura

Sulla base dei risultati delle interviste di ottobre/novembre 2017 aventi l'obiettivo di verificare/valutare l'idoneità del sistema dei protocolli di prevenzione in essere, la parte speciale del Modello organizzativo 231 è stata migliorata attribuendo per specifica Funzione aziendale interessata i principi organizzativi e di controllo di propria competenza.

Novelle normative

A partire dal secondo semestre 2015 sino a fine 2017 sono state considerate tutte le normative ritenute rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001 e della conformità del Modello organizzativo 231.

Misure anticorruzione (legge n. 190/2012)

In riferimento alla delibera n. 1134 approvata dal Consiglio dell'Autorità in data 8 novembre 2017, recante "*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*" e pubblicate sul sito dell'ANAC, nella presente parte speciale del Modello organizzativo 231 sono state introdotte specifiche misure organizzative per la prevenzione della corruzione e collocate in una sezione apposita (parte speciale A2).

Tali misure possono consentire al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, integrandole con le analisi e valutazione dei reati specifici di corruzione come indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione e conseguente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, un'efficace attività di prevenzione.

Di seguito indichiamo in sintesi, per famiglie di reato e specifica parte speciale, gli aggiornamenti effettuati rispetto all'ultima versione del Modello organizzativo (maggio 2015).

Parte speciale A

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il suo patrimonio (art. 24 e 25 del Decreto)

Introduzione dell'art. 319 quarter c.p. per il "delitto di induzione indebita a dare o promettere utilità.

Parte speciale A2

Le misure organizzative per la prevenzione della corruzione (ai sensi e per gli effetti della legge 190/2012 e del D.Lgs. 97/2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di Prevenzione della Corruzione", nonché del D.Lgs. 231/2001).

Misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della legge 190/2012, integrate e coordinate con tutti gli altri strumenti di prevenzione e programmazione presenti in Brianzacque.

Parte speciale B

Reati societari (art. 25 ter del Decreto)

Legge 27/05/2015 n. 69 il cosiddetto "Falso in bilancio".

Revisione del "Delitto di corruzione tra privati" – Legge n.170/2016

Nuovo codice degli appalti (d.lgs. 50/2016)

Parte speciale C

Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del Decreto)

Contrasto ai fenomeni di lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo (Legge 199/2016)

Nuovo codice degli appalti (d.lgs. 50/2016).

Parte speciale D

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies del Decreto)

Varie modifiche per aggiornamenti procedurali.

Parte speciale E

Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies del Decreto) e reato di auto riciclaggio

Unificato con il reato di autoriciclaggio

Parte speciale F

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis del Decreto)

Frode informatica aggravata dal fatto che venga commessa con sostituzione dell'identità digitale in danno di uno o più soggetti (art. 640 ter, comma 3)

Parte speciale G

Reati in violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del Decreto)

Nessuna modifica

Parte speciale H

Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies del Decreto)

Nessuna modifica

Parte speciale I

Delitti in materia di falsità in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis del Decreto)

Nessuna modifica

Parte speciale J

Reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto)

Aggiunti nuovi cinque reati ambientali: disastro ambientale (art. 452 quarter c.p.) – inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.) – traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.) – impedimento del controllo (art. 452 septies c.p.) – omessa bonifica (art. terdecies c.p.).

Parte speciale K

Delitto d'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del Decreto)

Riforma codice Antimafia (Legge n.161/2017) con alcune modifiche attinenti ai reati d.lgs.231/2001.

Parte speciale L

Reato di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies del Decreto)

Legge n. 167/2017 “Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea, Legge Europea 2017”.

Parte speciale M - Altri Reati

- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quarter del Decreto);
- Abusi di mercato (art. 25 sexies del Decreto);
- Articolo 10 legge 16 marzo 2006 n. 146 reati transnazionali.
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1 del Decreto)

ooooo

Elenco esemplificativo

Inoltre, per una maggiore comprensione del presente “Modello 231” parte speciale, di seguito indichiamo l'elenco esemplificativo:

Società in house

Il Decreto Legislativo n. 175/2016 “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica” da attuazione all’articolo 16, comma 1, lettera b) della Legge n.124/2015 per il quale il Governo era delegato ad adottare un decreto legislativo di semplificazione del settore delle partecipazioni societarie delle amministrazioni pubbliche.

Questo decreto costituisce il Testo Unico delle disposizioni in materia di società a partecipazione pubblica, prevedendo sia norme meramente ricognitive di disposizioni esistenti sia disposizioni novative, disciplinando la costituzione di società da parte di amministrazioni pubbliche, nonché l’acquisto, il mantenimento e la gestione di partecipazione da parte delle Pubbliche Amministrazioni in società a totale o parziale partecipazione pubblica, diretta o indiretta, costituite in forma di società per azioni o di società a responsabilità limitata.

In questo decreto viene anche disciplinata la materia di società in house(art. 16) a cui appartiene Brianzacque. Le società in house sono definite “le società sulle quali un’amministrazione esercita il controllo analogo o più amministrazioni esercitano il controllo analogo congiunto”.

In sintesi le società in house devono sottostare ai seguenti requisiti:

- devono avere come oggetto sociale esclusivo una o più attività di cui alle lettere a) b) d) e) dell’art. 4 comma 4;*
- il divieto di partecipazione di capitali privati, ad eccezione di quella prescritta da norme di legge e che avvenga in forme che non comportino controllo e potere di veto (art.16);*
- il divieto per il capitale privato di avere l’esercizio di un’influenza determinante sulla società controllata, come condizione per ricevere affidamenti diretti di contratti pubblici dalle amministrazioni che esercitano su di esse il controllo analogo o da ciascuna delle amministrazioni che esercitano su di esse il controllo analogo congiunto (art. 16 comma 1)*
- i requisiti di controllo analogo possono essere acquisiti anche mediante conclusione di patti parasociali che, peraltro, possono in deroga al Codice Civile, avere durata superiore a cinque anni (art. 16 comma 2);*
- gli statuti delle società in house devono prevedere che oltre l’80% del loro fatturato sia effettuato nello svolgimento dei compiti ad esse affidati dall’ente pubblico. La produzione ulteriore rispetto a tale limite è consentita solo a condizione che la stessa permetta di conseguire economie di scala o altri recuperi di efficienza (art. 16 comma 4). Il mancato rispetto di questo limite costituisce grave irregolarità ai sensi dell’art. 2409 c.c. e dell’art. 15 del decreto al comma 5, che può essere sanato rinunciando, entro tre mesi, a una parte dei rapporti di fornitura con soggetti terzi, sciogliendo i relativi rapporti contrattuali, ovvero rinunciando agli affidamenti diretti da parte dell’ente o degli enti pubblici soci. In fine, il comma 6 dell’art. 16 prevede la possibilità per le società in house, qualora scelgano di rinunciare agli affidamenti diretti, di continuare la propria attività, purché sussistano i requisiti di cui all’art. 4 comma 4(attività consentite).*

Si fa presente che agli effetti della legge penale, viene comunemente considerato come “Ente della Pubblica Amministrazione” qualsiasi persona giuridica che

abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico o di atti autoritativi.

A titolo esemplificativo si possono indicare quali soggetti della Pubblica Amministrazione, i seguenti enti o categorie di enti: Istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative - Enti ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo (Ministeri, Dipartimento Politiche Comunitarie, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas, Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni, Banca d'Italia, Consob, Autorità Garante per la protezione dei dati personali, Agenzia delle Entrate, IVASS Istituto di Vigilanza per le assicurazioni, COVIP, Regioni, Province, Comuni, Comunità montane, e loro consorzi e assicurazioni, Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura, e loro associazioni, Tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, quali: INPS, CNR, INAIL, INPDAL, INPDAP, ISTAT, ENASARCO, ASL, Enti e Monopoli di Stato e RAI.

Premesso che la presente elencazione degli enti pubblici ha natura puramente esemplificativa, si evidenzia come non tutte le persone fisiche che agiscono nella sfera e in relazione ai suddetti enti siano soggetti nei confronti dei quali (o ad opera dei quali) si perfezionano le fattispecie criminose ex D.Lgs. 231/01. In particolare le figure che assumono rilevanza a tal fine sono soltanto quelle dei Pubblici Ufficiali e degli Incaricati di Pubblico Servizio.

In tale ottica si forniscono ulteriori precisazioni in materia.

Pubblici Ufficiali

Ai sensi dell'art. 357, primo comma, c.p., è considerato pubblico ufficiale "agli effetti della legge penale" colui il quale esercita "una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa".

Il secondo comma si preoccupa poi di definire la nozione di "pubblica funzione amministrativa".

Non si è compiuta invece un'analoga attività definitoria per precisare la nozione di "funzione legislativa" e "funzione giudiziaria" in quanto la individuazione dei soggetti che rispettivamente le esercitano non ha di solito dato luogo a particolari problemi o difficoltà.

Pertanto, il secondo comma dell'articolo in esame precisa che, agli effetti della legge penale "è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi".

Tale ultima definizione normativa individua, innanzitutto, la delimitazione "esterna" della funzione amministrativa. Tale delimitazione è attuata mediante il ricorso a un criterio formale che fa riferimento alla natura della disciplina, per cui è definita pubblica la funzione amministrativa disciplinata da "norme di diritto

pubblico”, ossia da quelle norme volte al perseguimento di uno scopo pubblico ed alla tutela di un interesse pubblico e, come tali, contrapposte alle norme di diritto privato.

Il secondo comma dell’art. 357 c.p. traduce poi in termini normativi alcuni dei principali criteri di massima individuati dalla giurisprudenza e dalla dottrina per differenziare la nozione di “pubblica funzione” da quella di “servizio pubblico”.

Vengono quindi definite come “funzioni pubbliche” quelle attività amministrative che rispettivamente ed alternativamente costituiscono esercizio di: poteri deliberativi, poteri autoritativi e poteri certificativi.

Alla luce dei principi sopra enunciati, si può affermare che la categoria di soggetti più problematica è certamente quella che ricopre una “pubblica funzione amministrativa”.

Per fornire un contributo pratico alla risoluzione di eventuali “casi dubbi”, può essere utile ricordare che assumono la qualifica di pubblici ufficiali non solo i soggetti al vertice politico amministrativo dello Stato o di enti territoriali, ma anche – sempre riferendoci ad un’attività di altro ente pubblico retta da norme pubblicistiche – tutti coloro che, in base allo statuto nonché alle deleghe che esso consenta, ne formino legittimamente la volontà e/o la portino all’esterno in forza di un potere di rappresentanza (e.g. i componenti di un consiglio di amministrazione di un ospedale: Cass. Pen., Sez. VI, n. 11462 del 15 dicembre 1997).

Sembra infine affermare, in tale contesto, che non assumono la qualifica in esame altri soggetti che, sebbene di grado tutt’altro che modesto, svolgano solo mansioni preparatorie alla formazione della volontà dell’ente (e così, i segretari amministrativi, i geometri, i ragionieri e gli ingegneri, tranne che, in specifici casi e per singole incombenze, non “formino” o manifestino la volontà della Pubblica Amministrazione).

Reati che possono essere commessi solo da o verso pubblici ufficiali: Concussione, Corruzione per l’esercizio della funzione, Corruzione per un atto contrario ai doveri d’ufficio, Corruzione in atti giudiziari e Istigazione alla corruzione.

Incaricati di un pubblico servizio

La definizione della categoria di “soggetti incaricati di un pubblico servizio” si rinviene all’art. 358 c.p. il quale recita che “sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”.

Il legislatore puntualizza la nozione di “pubblico servizio” attraverso due ordini di criteri, uno positivo ed uno negativo. Il “servizio”, affinché possa definirsi pubblico, deve essere disciplinato – del pari alla “pubblica funzione” – da norme

di diritto pubblico ma con la differenziazione relativa alla mancanza dei poteri di natura deliberativa propri della pubblica funzione.

Il legislatore ha inoltre precisato che non può mai costituire “servizio pubblico” lo svolgimento di “semplici mansioni di ordine” né la “prestazione di opera meramente materiale”.

Con riferimento alle attività che vengono svolte da soggetti privati in base ad un rapporto concessorio con un soggetto pubblico, si ritiene che ai fini della definizione come pubblico servizio dell’intera attività svolta nell’ambito di tale rapporto concessorio non è sufficiente l’esistenza di un atto autoritativo di investitura soggettiva del pubblico servizio, ma è necessario accertare se le singole attività che vengono in questione siano a loro volta soggette a una disciplina di tipo pubblicistico.

La giurisprudenza ha individuato la categoria degli incaricati di un pubblico servizio, ponendo l’accento sul carattere della strumentalità ed accessorietà delle attività rispetto a quella pubblica in senso stretto.

Essa ha quindi indicato una serie di “indici rivelatori” del carattere pubblicistico dell’ente, per i quali è emblematica la casistica in tema di società per azioni a partecipazione pubblica.

In particolare, si fa riferimento ai seguenti indici:

- a) la sottoposizione ad un’attività di controllo e di indirizzo a fini sociali, nonché ad un potere di nomina e revoca degli amministratori da parte dello Stato o di altri enti pubblici;*
- b) la presenza di una convenzione e/o concessione con la Pubblica Amministrazione;*
- c) l’apporto finanziario da parte dello Stato;*
- d) l’immanenza dell’interesse pubblico in seno all’attività economica.*

Sulla base di quanto sopra riportato, l’elemento discriminante per indicare se un soggetto rivesta o meno la qualifica di “incaricato di un pubblico servizio” è rappresentato, non dalla natura giuridica assunta o detenuta dall’ente, ma dalle funzioni affidate al soggetto le quali devono consistere nella cura di interessi pubblici o nel soddisfacimento di bisogni di interesse generale.

I reati che possono essere ascritti agli incaricati di pubblico servizio sono gli stessi indicati al precedente punto.

BRIANZACQUE S.r.l.

CODICE ETICO

LUGLIO 2018

Approvato dal CdA in data 28.11.2018

INDICE

| | |
|---|-----------|
| 1. FINALITA' E PRINCIPI DEL CODICE ETICO | 3 |
| 1.1 Finalità e contenuti del Codice Etico | 3 |
| 1.2 Principi e valori di BrianzAcque | 4 |
| 2. DESTINATARI E REGOLE DI CONDOTTA..... | 9 |
| 2.1 I Destinatari | 9 |
| 2.2 Regole di condotta | 9 |
| 3. IL SISTEMA DISCIPLINARE..... | 11 |
| 4. ADOZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO | 11 |

1. FINALITÀ E PRINCIPI DEL CODICE ETICO

1.1 Finalità e contenuti del Codice Etico

BRIANZACQUE S.r.l. (di seguito anche “Società” o “Azienda”) è una società di diritto privato che opera secondo il modello dell’*in house providing*.

La Società si è dotata del presente Codice Etico che contiene l’insieme dei valori, principi e regole di comportamento cui si ispira l’Azienda nell’esercizio della propria attività, nonché il rispetto di disposizioni di diritto pubblico a tutela dell’efficacia, trasparenza, imparzialità e del buon andamento dell’azione amministrativa.

BRIANZACQUE ritiene imprescindibile l’osservanza da parte dei suoi amministratori, dipendenti, consulenti e collaboratori delle regole etiche cui la Società si uniforma nell’esercizio della sua attività istituzionale anche in conformità con i principi della Responsabilità Sociale sanciti nella norma SA 8000, nella procedura per la gestione della Responsabilità Sociale nonché nel presente Codice Etico.

BRIANZACQUE ha provveduto, pertanto, a redigere e ad adottare il presente Codice Etico con l’obiettivo principale di confermare la propria reputazione aziendale il cui operato è improntato al principio di affidabilità, di buona amministrazione e viene svolto in piena aderenza alle regole etiche e sociali.

L’osservanza delle norme del presente Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti di BRIANZACQUE ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104 e ss. del codice civile nonché, ai sensi e per gli effetti degli articoli 2392 e 2407 del codice civile, per i suoi amministratori e sindaci.

La violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico avranno rilevanza anche quali illeciti disciplinari e/o inadempimenti contrattuali e può comportare il risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tale violazione nei confronti della Società se compatibili con le disposizioni specialistiche ovvero CCNL, Contratti Integrativi Aziendali.

Il valore e l’importanza del Codice Etico sono rafforzati dalla previsione di una specifica responsabilità degli Enti, in conseguenza della commissione dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai fini del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*.

Il Codice Etico costituisce altresì elemento essenziale del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) di BRIANZACQUE e, nell’ambito dello stesso, strumento operativo finalizzato alla prevenzione e repressione degli illeciti, anche di tipo corruttivo, all’interno della Società.

La funzione di diffusione della conoscenza del Codice Etico, nonché di monitoraggio della sua applicazione è demandata all'Organismo di Vigilanza in collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito, per brevità, anche RPCT).

1.2 Principi e valori di BrianzAcque

Nel presente Codice Etico, vincolante per tutti i destinatari come più avanti specificati, sono di seguito richiamati:

Onestà

La Società ritiene elemento imprescindibile che la condotta dei suoi rappresentanti e dipendenti sia sincera, leale e trasparente oltre che rispettosa delle leggi e dei regolamenti.

Nell'ambito delle rispettive competenze ed attribuzioni aziendali, i dipendenti, gli organi sociali ed i loro membri singolarmente considerati, procuratori, consulenti interni ed esterni, nell'ambito dell'incarico conferito o del progetto nel quale sono inseriti, previo il rispetto delle norme deontologiche dell'ordine cui appartengono, i fornitori, e in generale chiunque abbia rapporti con BRIANZACQUE sono tenuti ad osservare scrupolosamente, oltre ai doveri di legge connessi alle rispettive attività e prestazioni, quelli contenuti nel presente Codice.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società potrà giustificare una condotta non conforme al principio di onestà.

La Società non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intenda aderire a questo principio.

Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse

BRIANZACQUE ritiene che sia dovere di chiunque operi nell'ambito della Società, anche in via occasionale o di fatto, evitare situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interesse. BRIANZACQUE richiede, pertanto, l'osservanza del divieto di perseguire un interesse diverso da quello della Società, un vantaggio personale o di terzi nella gestione, anche occasionale, degli affari aziendali.

Rispetto della persona

BRIANZACQUE ritiene essenziale fondare i rapporti con i propri dipendenti, amministratori, consulenti, collaboratori, fornitori e partner contrattuali sul rispetto della persona umana e sui principi di reciproca lealtà, correttezza e buona fede.

Il rispetto della persona umana è principio fondamentale cui si ispira BRIANZACQUE che ha altresì formalmente aderito ai requisiti sociali contenuti nelle convenzioni internazionali delle NAZIONI UNITE sui diritti del bambino, dell'ILO – International Labour Organization – e contenuti nella dichiarazione Universale dei Diritti Umani.

Pertanto, BRIANZACQUE è impegnata a garantire sempre la tutela della persona umana, della salute fisica e morale dei propri dipendenti,

rifiutando qualsivoglia comportamento lesivo sia esso discriminatorio, molesto, violento.

BRIANZACQUE garantisce, dunque, il rispetto della persona umana, ivi comprese le categorie protette alle quali l'ordinamento giuridico appresta particolare tutela mediante apposite leggi e segnatamente del lavoratore mediante l'applicazione delle normative a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

La Società, consapevole dell'importanza di garantire le migliori condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, si impegna a promuovere e diffondere tra i propri dipendenti comportamenti responsabili, mettendo in atto le necessarie azioni preventive, al fine di preservare l'integrità fisica e morale, la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutto il personale nonché dei terzi che frequentano le sue strutture, in ossequio alle disposizioni di legge poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, inclusi i cantieri temporanei e mobili.

La "cultura" della salute e sicurezza viene diffusa, all'interno della Società, tra tutti i collaboratori, terzi, appaltatori, subappaltatori, in modo sistematico, attraverso momenti formativi e di comunicazione per lo sviluppo della consapevolezza dei rischi; tale cultura si realizza mediante un continuo aggiornamento delle metodologie e dei sistemi, alla luce delle migliori tecnologie disponibili, promuovendo un'analitica valutazione dei rischi delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere.

Valorizzazione del personale

BRIANZACQUE tutela l'integrità morale dei propri dipendenti e collaboratori, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. A tal fine, la Società esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non siano ammessi atti di violenza psicologica, oppure atteggiamenti o comportamenti discriminatori o lesivi della persona, delle sue convinzioni o condizioni (politiche, sociali, sessuali e morali).

La Società offre a tutti i lavoratori le medesime opportunità, in modo che ciascuno possa godere di un trattamento equo basato su una trasparente ed integrale applicazione delle norme contenute in materia nel vigente contratto collettivo di lavoro.

Deve essere sempre favorita la crescita professionale dei dipendenti, offrendo pari opportunità a tutti, senza discriminazioni di alcuna natura, in un contesto lavorativo sicuro, igienico e salubre, nel quale deve essere salvaguardato il rispetto della persona anche nei rapporti gerarchici e nell'attribuzione delle mansioni.

BRIANZACQUE considera i propri dipendenti una risorsa fondamentale per il successo della missione aziendale, riconoscendo, valorizzando e promuovendo le professionalità anche attraverso attività di formazione ed aggiornamento.

BRIANZACQUE garantisce la corretta informazione al dipendente assunto in relazione al proprio inquadramento lavorativo, alle sue

mansioni e garantisce, come esplicitato da specifico Regolamento Aziendale, imparzialità e correttezza nella selezione del personale, nella sua assunzione e nella sua formazione.

BRIANZACQUE S.r.l. impronta la propria politica del personale ai criteri di meritocrazia e di competenza.

Trasparenza e completezza dell'informazione

Il principio della trasparenza è aspetto connaturato al principio di onestà.

BRIANZACQUE si impegna ad improntare il proprio operato su tale principio; i suoi amministratori, dipendenti, consulenti e collaboratori esterni sono tenuti a fornire informazioni complete, trasparenti, veritiere, al fine di agevolare l'adozione delle decisioni aziendali.

Nella formulazione dei contratti di utenza BRIANZACQUE rispetta tale principio mediante la formulazione di testi e clausole chiare e comprensibili, assicurando il principio di uguaglianza di tutti gli utenti.

Anticorruzione e trasparenza

In attuazione delle leggi n. 190/2012, del D.Lgs. 33/2013 (come modificati dal D.Lgs. 97/2016) e successivo Piano Nazionale Anticorruzione le cui direttrici principali sono la prevenzione e la repressione dei fenomeni di corruzione nella Pubblica Amministrazione, con l'introduzione di misure volte a prevenire e reprimere tali illegalità, BRIANZACQUE ha adottato, nei termini previsti dalla legge, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e nominato il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Il personale dipendente è tenuto alla stretta osservanza delle norme di prevenzione degli illeciti corruttivi, dovendo prendere conoscenza, anche mediante le attività formative promosse dalla Società, delle norme incriminatrici previste dal Codice penale in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione.

Di conseguenza, chiunque operi nell'ambito della Società e riscontri, nel corso dell'attività operativa, l'abuso da parte di un soggetto pubblico, del potere a lui affidato al fine di ottenerne vantaggi, deve denunciare tali fatti al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ed all'Organismo di Vigilanza. Per queste segnalazioni di illecito è tutelato l'anonimato del denunciante.

La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere garantita, in modo oggettivo, attraverso adeguato supporto documentale, anche informatico, che ne consenta in ogni momento la replicabilità.

In particolare, i dipendenti preposti o addetti ad uffici aventi competenza in materia di contratti relativi a servizi e forniture, accordi e convenzioni, sono tenuti anch'essi all'osservanza delle prescrizioni del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, prestando la loro collaborazione al Responsabile per la Prevenzione della

Corruzione e per la Trasparenza e segnalando a quest'ultimo, nonché all'Organismo di Vigilanza, eventuali illeciti di cui siano venuti a conoscenza. In attuazione della Legge n. 179/2017 recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* la Società ha aggiornato la *“Policy sul trattamento e disciplina delle segnalazioni ricevute da BrianzAcque”* (di seguito, per brevità, anche *“Policy WB”*) sulla base delle novità apportate dalla più recente normativa. Il documento è stato pubblicato sul sito Web nella sezione *“Società Trasparente – altri contenuti corruzione”*.

Collaborazione leale

BRIANZACQUE accoglie pienamente il principio della leale collaborazione sia nei rapporti interni all'Azienda che nei rapporti esterni con Enti, Istituzioni, Società private, Utenti.

BRIANZACQUE ripudia ogni comportamento, anche solo potenziale, integrante concorrenza sleale e abuso di posizioni dominanti.

Qualità dei servizi e dei prodotti

L'operatività di BRIANZACQUE è volta alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti, considerati il patrimonio prevalente della Società.

In quest'ottica, la missione aziendale è quella del continuo miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi offerti all'utenza nonché dell'efficienza della sua organizzazione.

BRIANZACQUE si impegna a svolgere attività di ricerca per poter mantenere e raggiungere sempre più elevati standard di qualità dei servizi e dei prodotti offerti.

BRIANZACQUE si propone di raggiungere obiettivi di miglioramento ambientale, economico, sociale ed istituzionale, sia a livello locale che globale, con l'uso razionale delle proprie risorse economiche.

Fornitori

Le relazioni con i fornitori, anche utilizzatori dei servizi della Società, si svolgono nel rispetto dei criteri di imparzialità, economicità, trasparenza, lealtà e correttezza, evitando e segnalando quelli che possano generare vantaggi personali, conflitti di interesse o comunque patologie di processo. La Società ha istituito e gestisce un Albo Fornitori.

La scelta dei fornitori è realizzata nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza, economicità, libera concorrenza e trasparenza delle informazioni ed in coerenza con le disposizioni contenute nel D.Lgs. 50/2016 c.d. *“Nuovo Codice degli Appalti”*, nonché dei regolamenti/procedure della Società.

Rapporti con la collettività e tutela ambientale

BRIANZACQUE è consapevole dell'incidenza delle proprie attività sull'ambiente, sullo sviluppo economico sociale e sulla qualità della vita nel territorio di riferimento e si impegna, nello svolgimento della propria attività, a salvaguardare l'ambiente circostante nonché a contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio.

Riservatezza e Privacy

BRIANZACQUE ritiene che sia dovere di chiunque operi nell'ambito della Società, anche in via occasionale o di fatto, osservare il divieto di non utilizzare informazioni di qualunque genere, riservate e non riservate, acquisite a causa dell'attività della Società con finalità non connesse con l'esercizio della propria attività di lavoro; ogni dipendente deve mantenere riservate le informazioni e le notizie apprese a causa delle proprie funzioni.

BRIANZACQUE si impegna ad applicare la normativa relativa alla tutela dei dati personali e ad aggiornare le sue procedure secondo la normativa nel tempo vigente (Regolamento Europeo 2016/679 GDPR e normativa Privacy nazionale D.Lgs. 196/2003 e s.m.i.).

Uso della rete Internet

BRIANZACQUE si impegna ad evitare l'utilizzo aziendale della rete internet per motivi non strettamente attinenti alle ragioni lavorative e sanzionerà ogni fatto abusivo e, comunque, illecito. La Società potrà adottare ogni procedura informatica volta a impedire un uso improprio della rete aziendale, anche mediante appositi filtri che impediscano l'accesso a siti pornografici e pedopornografici.

La società ha predisposto uno specifico Regolamento sull'uso di tali strumenti aziendali.

Trasparenza delle transazioni ed operazioni aziendali

Ogni operazione e transazione della Società deve essere registrata, anche su supporto magnetico, e comunque dovrà essere tale da consentire la sua completa tracciabilità, il suo percorso decisionale e formativo ai fini di garantire la trasparenza di ogni operazione.

BRIANZACQUE si impegna a diffondere a tutti i livelli una mentalità attenta all'attività di controllo grazie anche alla realizzazione di strumenti necessari ad indirizzare, gestire e verificare le attività di ogni singola funzione aziendale con l'obiettivo di assicurare il rispetto della legge e delle procedure aziendali, proteggere il patrimonio aziendale, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili accurati e completi.

Finanziamento di strutture politiche o fondazioni

BRIANZACQUE si impegna a rispettare le normative vigenti nel caso di finanziamento di qualsiasi organizzazione o partito politico ovvero fondazione anche privata.

Nel caso in cui la Società dovesse effettuare le attività di cui sopra essa si obbliga ad informare preventivamente l'Organismo di Vigilanza che dovrà verificare la conformità dell'operazione con il rispetto del presente Codice Etico e della normativa di riferimento.

2. DESTINATARI E REGOLE DI CONDOTTA

2.1 I Destinatari

BRIANZACQUE si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte delle persone che operano nell'organizzazione aziendale e degli altri portatori di un interesse nei confronti dell'attività della Società affinché i principi ed i comportamenti descritti costituiscano pilastri di una cultura d'impresa ispirata allo sviluppo sostenibile e orientino quotidianamente la condotta aziendale.

Sono destinatari del presente Codice:

- I Soci;
- Gli Organi sociali ed i loro membri singolarmente considerati;
- I Dipendenti, i lavoratori parasubordinati ed i collaboratori coordinati e continuativi (laddove presenti)
- I Terzi (ossia i procuratori, i consulenti, i fornitori di beni e servizi, i partner commerciali) e chiunque svolga attività in nome e per conto della Società o sotto il controllo della stessa.

Tutte le azioni, le operazioni, le negoziazioni e – in genere – i comportamenti posti in essere dai destinatari nello svolgimento dell'attività lavorativa, devono essere improntati ai principi di onestà, lealtà e trasparenza; rispetto; collaborazione; efficienza; riservatezza; integrazione; educazione; cortesia; integrità; osservanza delle funzioni; osservanza delle competenze; osservanza delle procedure adottate dall'Azienda; osservanza del presente Codice Etico.

2.2 Regole di condotta

Gli obblighi dei destinatari sopra evidenziati comportano i seguenti divieti:

- Sono assolutamente vietati comportamenti – attivi e passivi - di condizionamento, di favoritismo, di dazione di doni o regali se non di modico valore, non superiore a Euro 50,00, secondo le procedure o regolamenti aziendali.
- Sono vietati comportamenti diretti ad influenzare partner appartenenti alla P.A. in eventuali trattative di affari, ovvero nella partecipazione a gare pubbliche in qualsiasi forma indette e per qualsiasi obiettivo aziendale.

- Sono vietate le assunzioni e le attività di consulenze di soggetti e loro parenti ovvero affini che possano avere qualche interesse all'attività della società.
- Nel caso di richiesta di accesso a fondi pubblici ovvero ad erogazioni pubbliche è vietato presentare documenti o attestati che alterino dati, notizie, fatti o altre informazioni che si rendano necessarie per potere avere titolo a percepire i fondi.
- E' vietato sanzionare, demansionare, licenziare, trasferire o sottoporre a misure organizzative aventi ripercussioni negative, dirette o indirette, sulle sue condizioni di lavoro chi, nell'interesse dell'integrità della Società segnali condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.
- E' vietato dare o anche solo promettere a pubblici ufficiali, ovvero a parenti od affini di costoro, danaro o altre utilità in cambio di un atto del proprio ufficio, ovvero al fine di fargli omettere o ritardare il compimento di un atto del proprio ufficio.
- E' vietato indurre in errore con artifici, raggiri, lo stato ovvero altro ente pubblico al fine di acquisire erogazioni e/o fondi di agevolazione, così come alterare sistemi informatici/telematici.
- E' vietato ai soggetti tenuti alle comunicazioni previste dalla legge di ingannare il pubblico, i soci, gli utenti esponendo fatti non veri e/o omettendo di esporre informazioni sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria, al fine di trarre in inganno costoro.
- E' vietato l'occultamento di documenti ovvero l'uso di idonei artifici per impedire, ostacolare, lo svolgimento di attività di controllo e revisione, anche attraverso illecite condotte da parte del responsabile della unità aziendale incaricata di fornire il supporto.
- Sono vietate pratiche di formazione fittizia del capitale sociale ovvero aumento dello stesso anche mediante assegnazione di azioni, in misura superiore al capitale sociale, sottoscrizione reciproca di azioni, sopravvalutazione dei conferimenti in natura, dei crediti o del patrimonio aziendale in caso di trasformazione della società o di cessione di azienda.
- E' vietato l'uso, l'acquisizione, la diffusione e qualsiasi altra condotta relativa alla pornografia minorile, con ogni strumento ivi compresa la rete internet.

In particolare, i Dirigenti non devono accettare incarichi di collaborazione con individui che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti la struttura a loro assegnata. I Dirigenti, in ogni caso, devono rispettare le disposizioni di Legge – come nel tempo vigenti – in materia di incompatibilità ed inconfiribilità degli incarichi.

I Dirigenti, prima di assumere l'incarico, comunicano a BRIANZACQUE le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porli in conflitto d'interessi con funzione pubblica che svolgono e dichiarano se hanno parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'Ufficio che dovranno dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti l'Ufficio.

Qualsiasi violazione effettiva o potenziale del presente Codice dovrà essere segnalata tempestivamente al Consiglio di Amministrazione ed all'Organismo di Vigilanza.

3. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Come riportato nella Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, viene istituito un sistema disciplinare con la previsione di sanzioni in caso di trasgressione alle disposizioni contenute nel Codice Etico, nel Modello organizzativo societario e nella Policy sul "Trattamento e disciplina delle segnalazioni ricevute da BrianzAcque".

Il sistema disciplinare è pertanto inteso come strumento per garantire l'effettività dei predetti documenti.

L'irrogazione di sanzioni è autonoma ed indipendente dall'instaurazione di eventuali procedimenti penali ed avverrà sulla base della mera trasgressione alle prescrizioni contenute nel Codice Etico, nel Modello di organizzazione e gestione e nella sopra citata Policy.

Le violazioni delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico avranno rilevanza anche quali illeciti disciplinari e/o inadempimenti contrattuali e possono comportare il risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tale violazione nei confronti della Società se compatibili con le disposizioni specialistiche ovvero CCNL, Contratti Integrativi Aziendali.

La competenza all'accertamento delle violazioni spetta all'Organismo di Vigilanza ed al RPCT per segnalazioni attinenti alla Policy WB, ferma restando la titolarità del potere disciplinare ai soggetti preventivamente individuati.

4. ADOZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

Il presente Codice Etico è approvato formalmente con delibera del Consiglio di Amministrazione di BRIANZACQUE.

Il Codice Etico viene diffuso attraverso le modalità aziendali ritenute più idonee a raggiungere tutti i destinatari;

Copia del presente documento è comunque resa disponibile sulla intranet aziendale e in versione cartacea presso l'Ufficio Personale.

L'Organismo di Vigilanza curerà la diffusione delle prescritte attività di formazione sui contenuti del Codice Etico, verificando periodicamente l'efficacia degli interventi formativi sul personale, nonché il grado di conoscenza del Codice Etico da parte dei destinatari.

Il Codice Etico adottato è soggetto a revisione periodica con cadenza almeno biennale.

Le modifiche sostanziali (sono dunque escluse modifiche per meri adeguamenti alla normativa o a procedure aziendali) al presente Codice Etico saranno approvate dal Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza.