RIVIERACQUA scpa

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231

INDICE

PARTE GENERALE....4
1 IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO....5
1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE....5
1.2 AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE....5
1.3 FATTISPECIE DI REATO PRESUPPOSTO (ELENCO AGGIORNATO ALLA DATA DEL LEGGE 9 MARZO 2022, N. 22, RECANTE "DISPOSIZIONI IN MATERIA DI REATI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE")....6
1.4 REATI TRANSNAZIONALI....12
1.5 SISTEMA SANZIONATORIO....12
1.6 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: ESIMENTE, CONTENUTI ED EFFICACE ATTUAZIONE....13
1.7 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA....14
2 MISSION DI RIVIERACQUA E ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ....14
2.1 MISSION E CORE BUSINESS....14
2.2 DESCRIZIONE SINTETICA DELLA STRUTTURA SOCIETARIA....15
2.3 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DI RIVIERACQUA....15
2.4 IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE IN RIVIERACQUA....16
3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI RIVIERACQUA....17
3.1 DESTINATARI....17
3.2 STRUTTURA DEL MODELLO....17
3.3 FINALITÀ DEL MODELLO....18
4 STRUMENTI DI GOVERNANCE: PROTOCOLLI E PROCEDURE RILEVANTI....18
4.1 LE VALENZA DELLE CERTIFICAZIONI ISO, IL DVR E ULTERIORE DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO....19
4.2 IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E SUA INTERAZIONE CON IL MOG 231/01....20
5. IL PROCESSO DI REALIZZAZIONE DEL MODELLO: LA ATTIVITA' DI RISK ASSESSMENT E LE ATTIVITÀ AZIENDALI "SENSIBILI"....21
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA....29
6.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI RIVIERACQUA....29
6.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA....31
6.3 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI....33
6.4 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI....34
6.5 ORGANISMO DI VIGILANZA E RPCT....35
7. WHISTLEBLOWING....36
7.1 LA PROCEDURA DI "GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI VIOLAZIONI SOSPETTE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231" (WHISTLEBLOWING)....37
7.2 AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING E CANALI PER LE SEGNALAZIONI....38
8. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO....39
8.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE....39
8.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI NON DIRIGENTI....39
8.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI....41
8.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI....41
8.5 MISURE NEI CONFRONTI DEL COLLEGIO SINDACALE....42
8.6 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI....42
8.7 SANZIONI APPLICABILI AI DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI ("WHISTLEBLOWING")....42
9. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE....42
9.1 PREMESSA....42
9.2 DIPENDENTI....43
9.3 PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI....43
10. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO....43
11. MATRICE DI RESPONSABILITA'....44

PARTE SPECIALE 01	REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
PARTE SPECIALE 02	REATI SOCIETARI
PARTE SPECIALE 03	REATI COMMESSI IN VIOLAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
PARTE SPECIALE 04	REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI UTILITÀ ILLECITE, AUTORICICLAGGIO
PARTE SPECIALE 05	DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI
PARTE SPECIALE 06	REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEI DIRITTI D'AUTORE
PARTE SPECIALE 07	IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE
PARTE SPECIALE 08	REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E REATI TRANSNAZIONALI
PARTE SPECIALE 09	INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA
PARTE SPECIALE 1O	DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE
PARTE SPECIALE 11	DELITTI CONTRO L'AMBIENTE
PARTE SPECIALE 12	CORRUZIONE TRA PRIVATI
PARTE SPECIALE 13	REATI TRIBUTARI
PARTE SPECIALE A	DOCUMENTO DI RISK ASSESSMENT

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

PARTE GENERALE

1 IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1 Il regime di responsabilità previsto a carico delle persone giuridiche

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il "**D.Lgs. 231/01**" o "**Decreto**"), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della "*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*".

Tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica, nonché alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Nel presente documento si utilizzerà indifferentemente l'espressione "**ente**" o "**società**" per indicare il soggetto giuridico destinatario delle norme di cui al Decreto.

Il D.Lgs. 231/01 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia, le quali impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto la società può essere ritenuta "responsabile" per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

Per quanto attiene alla nozione di "***interesse***", esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di fare conseguire un beneficio alla Società, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Del pari la responsabilità incombe sulla Società ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l'Ente, abbia comunque fatto conseguire un "***vantaggio***" alla persona giuridica, di tipo economico o meno.

Per la sua indubbia rilevanza occorre sin d'ora dare conto di una interpretazione estensiva, operata dalla Giurisprudenza, dei presupposti sopra riportati. A titolo meramente esemplificativo e per facilità di comprensione il vantaggio è stato configurato in ipotesi di:

- risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici (cfr. Cass., sez. IV, n. 3157/2019 e n. 3731/2020);
- aumento fittizio del capitale sociale di cui all'art.2352 c.c., poiché è stato sancito che esso non integrava un' operazione contraria all'interesse sociale: invero, il valore sovrastimato ed iscritto a bilancio della partecipazione in una società-satellite aveva prodotto un vantaggio perchè aveva consentito "*di raccogliere più facilmente ulteriori capitali, di accrescere la capacità di acquisire credito presso il sistema bancario, di migliorare la sua affidabilità nei confronti di clienti e fornitori e di monetizzare più facilmente parte del valore della società*" (così Cass. Pen. sentenza n. 16359 del 15 aprile 2014).

È opportuno evidenziare come la società non risponda, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs. 231/2001), se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Occorre altresì puntualizzare come la responsabilità amministrativa delle società sia autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianchi a quest'ultima.

Il D.Lgs. 231/01 ha innovato l'ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell'art. 5 del decreto.

1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

La società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso*" (cd. soggetti "*in posizione apicale*" o "*apicali*"; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001);

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001).

1.3 Fattispecie di reato presupposto (elenco aggiornato alla data del Legge 9 marzo 2022, n. 22, recante "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale")

Il Decreto, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt.24 e 25. Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Pur tuttavia non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile alla società, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati (cd. *numerus clausus* dei reati presupposti). Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della società, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-*bis*, 24-*ter*, 25, 25-*bis*, 25-*bis.1*, 25-*ter*, 25-*quater,* 25-*quater.1,* 25-*quinquies,* 25-*sexies* e 25-*septies,* 25-*octies,* 25-*novies,* 25-*decies*, 25-*undecies*, 25-*duodecies,* 25-*terdecies,* 25-*quaterdecies, 25-quinquiesdecies e 25-sexiesdecies*, 25 *septiesdecies*, 25 *duodevices* del D.Lgs. 231/01, nonché dalla L. 146/2006.

Tali fattispecie di reato possono essere comprese nelle seguenti categorie:

Fonti del Diritto	Art. del D.Lgs. 231/01	TIPOLOGIA DI REATO	REATI PRESUPPOSTO
D.Lgs. 231/2001 *introduce* **L. 119/2013** *modifica* **D.lgs 75/2020** *introduce art.2 L.898/86*	**Art. 24**	**Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**	- Art. 316-bis, c.p.; - Art. 316-ter, c.p.; - Art. 640, co.2, n.1, c.p.; - Art. 640-bis, c.p.; - Art. 640-ter, c.p.; - Art. 356, c.p.; - Art. 2 L.23/12/1986 n.898
L. 48/2008 *introduce* **D.Lgs. 7/2016** *modifica* **D.L. 105/2019** *modifica* **Legge n. 238/2021** *modifica*	**Art. 24-bis**	**Delitti informatici e trattamento illecito di dati**	- Art. 491-bis, c.p. (sost. art.2, co.1, e, D.Lgs. 7/2016); - Art. 615-ter, c.p.; - Art. 615-quater, c.p.; - Art. 615-quinquies, c.p.; - Art. 617-quater, c.p.; - Art. 617-quinquies, c.p.; - Art. 635-bis, c.p. (mod. art. 2, co1, p, D.Lgs. 7/2016); - Art. 635-ter, c.p. (mod. art. 2, co1, n, D.Lgs. 7/2016); - Art. 635-quater, c.p. (mod. art. 2, co1,o, D.Lgs. 7/2016); - Art. 635-quinquies, co.3, c.p. (modificato art. 2, co1, p, D.Lgs. 7/2016); - Art. 640-quinquies, c.p.; - D.L. 105/2019

L. 94/2009 *introduce* **L. 69/2015** *modifica*	**Art. 24-ter**	**Delitti di criminalità organizzata**	- Art. 416, co.1-5, c.p.; - Art. 416, co.6, c.p.; - Art. 416-bis, c.p.; - Art. 416-ter, c.p.; - Art. 630, c.p.; - Art. 74, DPR 309/1990; - Art. 407, co.2, lett. a, n.5, c.p.p.;
D.Lgs. 231/2001 *introduce* **L. 190/2012** *modifica* **L. 9 gennaio 2019 n. 3** *Modifica* **D.Lgs. n. 75/2020** *modifica*	**Art. 25**	**Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**	- Art. 314, c.p.; - Art. 316, c.p.; - Art. 317, c.p.; - Art. 318, c.p.; - Art. 319, c.p.; - Art. 319-bis, c.p.; - Art. 319-ter, co.1, c.p.; - Art. 319-ter, co.2, c.p.; - Art. 319-quater, c.p.; - Art. 320, c.p.; - Art. 321, c.p.; - Art. 322, co.1 e co.3, c.p.; - Art. 322, co.2 e co.4, c.p.; - Art. 322-bis, c.p.; - Art. 323, c.p.; . Art. 346 c.p.
D.L. 350/2001 *introduce* **L.409/2001 D.Lgs. 125/2016** *modifica*	**Art. 25-bis**	**Reati di falso nummario**	- Art. 453, co.5, c.p. (modif. dal D.Lgs. 125/2016); - Art. 454, c.p.; - Art. 455, c.p.; - Art. 457, c.p.; - Art. 459, c.p.; - Art. 460, c.p.; - Art. 461, c.p. (modif. dal D.Lgs. 125/2016); - Art. 464, co.1, c.p.; - Art. 464, co.2, c.p.; - Art. 473, c.p.; - Art. 474, c.p.;
L. 99/2009 *introduce*	**Art. 25-bis.1**	**Delitti contro l'industria e il commercio**	- Art. 513, c.p.; - Art. 513-bis, c.p.; - Art. 514, c.p.; - Art. 515, c.p.; - Art. 516, c.p.; - Art. 517, c.p.; - Art. 517-ter, c.p.; - Art.517-quater, c.p.;
D.Lgs.	**Art. 25-ter**	**Reati societari**	- Art. 2621, c.c.; (modificato dalla L. 69/2015);

61/2002 *introduce* **L. 262/2005** **D.Lgs. 39/2010** **L. 190/2012** **D.Lgs 38/2017** *modifica*			- Art. 2621-bis, c.c.; - Art. 2622, c.c.; (modificato dalla L. 69/2015); - Art. 2625, co.2, c.c.; - Art. 2626, c.c.; - Art. 2627, c.c.;Art. 2628, c.c.; - Art. 2629, c.c.; - Art. 2629-bis, c.c.; - Art. 2632, c.c.; - Art. 2633, c.c.; - Art. 2635, co.3, c.c.; - Art. 2636, c.c.; - Art. 2637, c.c.; - Art. 2638, co.1 e co.2, c.c
L. 7/2003	**Art. 25-quater**	**Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e delle leggi speciali**	- Art. 270, c.p.; - Art. 270 bis, c.p.; - Art. 270 bis, 1 c.p.; - Art. 270 ter, c.p.; - Art. 270 quater, c.p.; - Art. 270 quinquies 1, c.p.; - Art. 270 quinquies 1, c.p.; - Art. 270 sexies, c.p.; - Art. 280, c.p.; - Art. 280 bis, c.p.; - Art. 280 ter, c.p.; - Art. 289 bis, c.p.; - Art. 289 ter, c.p.; - Art. 302, c.p.; - Art. 304, c.p.; - Art. 305, c.p.; - Art. 306, c.p.; - Art. 307, c.p.; - L. n. 342/1976, art. 1) - L. n. 342/1976, art. 2) - L. n. 422/1989, art. 3) - D.Lgs. n. 625/1979, art. 5 - Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)
L. 7/2006 *introduce*	**Art. 25-quater.1**	**Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**	- Art.583-bis, c.p.;

L. 228/2003 *introduce* **L. 8/2006 L. 8/2010 D.Lgs. 34/2014 L 199/2016** *modifica*	**Art. 25-quinquies**	**Delitti contro la personalità individuale**	- Art. 600, c.p.; - Art. 600-bis, co.1, c.p.; - Art. 600-bis, co.2, c.p.; - Art. 600-ter, co.1 e co.2, c.p.; - Art. 600-ter, co.3 e co.4, c.p.; - Art. 600-quater, c.p.; - Art. 600-quater.1, c.p.; - Art. 600-quinquies, c.p.; - Art. 601, c.p.; - Art. 602, c.p.; - Art. 609-undecies, c.p.;
L. 199/16, art. 1 *introduce*	**25 quinquies.1**	**Delitti contro la personalità individuale Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro**	- Art. 603-bis
L. 62/2005 *introduce*	**Art. 25-sexies**	**Reati di abuso di mercato**	Art. 184, D.Lgs. 58/1998; Art. 185, D.Lgs. 58/1998;
D.Lgs. n. 107/2018	**Art.187 quinquies TUF**	**Altre fattispecie in materia di abusi di mercato**	Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014) Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)
L. 123/2007 *introduce*	**Art. 25-septies**	**Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche o sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro**	- Art. 589, c.p.: *Omicidio colposo commesso con violazione dell'Art. 55, co. 2, D.Lgs. 81/2008*; - Art. 589, c.p.: *Omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.);* - Art. 590, co.3, c.p.;
L. 231/2007 *introduce* **L. 186/201 D.Lgs. n. 195/2021** *modifica*	**Art. 25-octies**	**Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utile di provenienza illecita**	- Art. 648, c.p.; - Art. 648-bis, c.p.; - Art. 648-ter,c.p.; - Art. 648-ter.1,c.p.;
D.Lgs. 184/2021 *introduce*	**Art. 25-octies 1**	**Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)**	- Art. 493 ter, c.p.; - Art. 493 quater, c.p.; - Art.640 ter c.p.;

D.Lgs. 184/2021 introduce	**Art. 25-octies 1, comma 2**	**Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**	
L. 99/2009 *introduce*	**Art. 25-novies**	**Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**	- Art. 171, co.1, lett.a-bis, L. 633/1941; - Art. 171, co.3, L. 633/1941; - Art. 171-bis, co.1, L. 633/1941; - Art. 171-bis, co.2, L. 633/1941; - Art. 171-ter, L. 633/1941; - Art. 171-septies, L. 633/1941; - Art. 171-octies, L. 633/1941;
L. 116/2009 *introduce* **D.Lgs. 121/2011** *modifica*	**Art. 25-decies**	**Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alla autorità giudiziaria**	- Art. 377-bis, c.p.;
D.Lgs. 121/2011 *Introduce* **L. 68/2015** *Modifica* **D. Lgs 21/2018** *Modifica*	**Art. 25-undecies**	**Reati ambientali**	- Art. 452-bis,c.p.; - Art. 452-quater,c.p.; - Art. 452-quinques,c.p.; - Art. 452-sexies,c.p.; - Art. 452-octies,c.p.; - Art. 727-bis,c.p.; - Art. 733-bis,c.p.; - Art. 137, co.2, co.3, co.5 (II per.), co.5 (II per.), co.11, co.13, D.Lgs. 152/2006; - Art. 256, co.1, 3, 5, 6, D.Lgs. 152/2006; - Art. 257, D.Lgs. 152/2006; - Art. 258, D.Lgs. 152/2006; - Art. 259, D.Lgs. 152/2006; - Art. 260, co.1 e co.2, D.Lgs. 152/2006 (abrogato) - Art. 260-bis, co.6, co.7, co.8, D.Lgs. 152/2006; - Art. 279, co.5, D.Lgs. 152/2006; - Art. 1, co.1 e co.2, L. 150/1992; - Art. 2, co.1 e co.2, L. 150/1992; - Art. 3-bis, co.1, L. 150/1992; - Art. 6, co.4, L. 150/1992; - Art. 3, co.6, L. 549/1993; - Art. 8, co.1 e co.2, D.Lgs. 202/2007; - Art. 9, co.1 e co.2, D.Lgs. 202/2007; - Art. 452-sexies c.p - Art. 452 quaterdecies c.p.;
D.Lgs. 109/2012	**Art. 25-duodecies**	**Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è**	- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare Art. 22, co.12-bis, D.Lgs.

introduce		**irregolare**	286/1998 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)
c.d. Legge Europea 20/11/2017 n° 167 articolo 5, comma 2 *introduce* **D.Lgs 21/2018** *modifica*	**Art. 25-terdecies**	**Razzismo e Xenofobia**	- Art.604 bis c.p.;
L. 2019 n. 39 *introduce*	**Art. 25-quaterdecies**	**Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**	- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989) - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)
L. 2019 n. 157 *introduce* **D.Lgs 75/2020** *modifica*	**Art. 25-quinquiesdecies**	**Reati Tributari**	- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000) - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000) - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000) - Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000) - Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000) - Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) - Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000 - Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000)
D.Lgs. n. 75/2020 *introduce*	**Art. 25-sexiesdecies**	**Contrabbando**	- Artt. 282, 283, 284, 285, 28, 287, 288, 289. 290, 291, 291 bis, 291 ter, 291 quarter, 292, 295 DPR n. 43/1973
Legge 9 marzo 2022, n. 22 *introduce*	**Art. 25-septiesdecies**	**Delitti contro il patrimonio culturale**	
Legge 9 marzo 2022, n. 22 *introduce*	**Art. 25-duodevicies**	**Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**	**Art. 518-sexies e 518-terdecies del c.p.**

	Art. 12, L. n. 9/2013	**Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell´ambito della filiera degli oli vergini di oliva]**	
L. 146/2006 *introduce*	**Art. 4**	**Reati transnazionali**	- Art.416, c.p. *[già in Art. 24-ter, D.Lgs. 231/2001]*; - Art.416-bis, c.p. *[già in Art. 24-ter, D.Lgs. 231/2001]*; - Art.291-quater DPR 43/1973; - Art.74 DPR 309/1990 *[già in Art. 24-ter, D.Lgs. 231/2001]*; - Art. 12, co.3, 3-bis, 3-ter, 5, D.Lgs. 286/1998 *[Testo Unico dell'Immigrazione, ultimo agg. con il D.Lgs. 40/2014]*; - Art. 377-bis, c.p. *[già in Art.25-decies, D.Lgs. 231/2001]*; - Art. 378, c.p.

1.4 Reati transnazionali

In forza del disposto di cui all'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia, in relazione a reati contemplati dallo stesso Decreto, ove commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero" (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-octies del D.Lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.

1.5 Sistema Sanzionatorio

Sono previste le seguenti sanzioni a carico della società qualora se ne ravveda la responsabilità ai sensi del Decreto, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge. La sanzione può quindi variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo € 1.549.370,70 (aumentabile fino a 10 volte nel caso di abusi di mercato);
- sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. 231/01, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

1.6 Modelli di organizzazione, gestione e controllo: esimente, contenuti ed efficace attuazione

Aspetto caratteristico del D.Lgs. 231/01 è l'attribuzione di un **valore esimente** ai modelli di organizzazione (nel prosieguo anche "**MOG**"), gestione e controllo della società.

Ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa occorrerà che il reato si sia configurato per una colpa di organizzazione in quanto ciò che si rimprovera all'ente è il fatto di non aver adottato misure idonee a prevenire il rischio di commissione del reato.

Il criterio di imputazione si differenzia qualora il reato sia stato commesso da soggetti apicali piuttosto che dai sottoposti. L'art. 6 del decreto stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati contemplati dal decreto da parte dei vertici, l'ente non è chiamato a rispondere se dimostra che:

- l'organo dirigente ha **adottato ed efficacemente attuato** prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- il **compito di vigilare** sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno **commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli** di organizzazione e di gestione;
- **non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo**.

Qualora il reato venga commesso dai soggetti subordinati, l'art. 7 prevede che "*L'ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza*" mentre "*è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*". L'onere probatorio a carico del soggetto collettivo è in tal caso più lieve.

Il D.Lgs. 231/01 delinea il **contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione** prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, debbano:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli (o procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli tramite una idonea procedura di flussi informativi;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/01 definisce, inoltre, **i requisiti dell'efficace attuazione** dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- rileva anche sotto questo profilo l'esistenza di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La semplice adozione del Modello non è quindi misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

1.7 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/01 prevede "*I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*".

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle linee guida elaborate da Confindustria, approvate dal Ministero della Giustizia, e da ultimo riemesse nel corso del mese di giugno 2021.

2 MISSION DI RIVIERACQUA E ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

2.1 Mission e Core Business

Rivieracqua scpa è una società consortile per azioni a capitale totalmente pubblico. E' stata costituita il 14 novembre 2012 allo scopo di gestire il Servizio Idrico Integrato nell'Ambito Territoriale Ottimale Imperiese.
Il servizio idrico integrato (S.I.I.) riguarda, in particolare, l'insieme dei servizi di prelievo, trasporto ed erogazione dell'acqua all'utente, la gestione dei sistemi fognari e la depurazione delle acque reflue.
La Società presidia, difende e preserva la risorsa idrica con fini di tutela, prevenzione e riequilibrio ambientale. Intende perseguire un equo rapporto fra tariffe applicabili e la qualità del servizio nel senso più ampio, programmando e realizzando gli investimenti e gli interventi necessari, previsti nel Piano d'Ambito.
Opera secondo criteri di trasparenza, coesione, solidarietà, determinazione e innovazione per concretizzare efficacia ed efficienza della gestione.
Rivieracqua è una società pubblica custode responsabile di una risorsa, l'acqua, fondamentale per l'equilibrio della vita.
Alla data di redazione del MOG risultano avere aderito alla Scpa Rivieracqua 39 Comuni della provincia di Imperia; la Società non persegue scopo di lucro, ed è sottoposta al " controllo analogo congiunto" degli Enti soci.
Il bacino di utenza che gestisce Rivieracqua, unitamente alle aziende pubbliche consorziate, comprende 70 Comuni ed una popolazione superiore 221.300 si sviluppa su una superficie territoriale di circa 1.160 km^2.
La società ha attualmente sede legale in Imperia, Lungomare Amerigo Vespucci n. 5; e sedi operative a Diano Marina, Imperia, Sanremo e Ventimiglia.
Rivieracqua opera in due ambiti:

- la gestione del servizio di acquedotto, il che significa l'erogazione dell'acqua potabile, ma anche l'approvvigionamento e la cura delle condotte;
- la gestione del servizio di fognatura e depurazione, che comporta il collettamento e recupero delle acque di scarico che, trattate in appositi e complessi impianti dislocati del territorio, vengono reimmesse nei corsi d'acqua una volta eliminato completamente il carico inquinante, sia organico che inorganico.

Il Gestore ha l'obbligo di mantenere in condizioni di efficienza, sopra e sotto il suolo pubblico, tutte le opere e canalizzazioni esistenti necessarie al servizio e quelle che saranno successivamente realizzate in attuazione del Programma pluriennale degli interventi.

2.2 Descrizione sintetica della struttura societaria

RIVIERACQUA adotta un sistema di *governance* "tradizionale" che si caratterizza per la presenza:

- dell'Assemblea dei Soci a cui spettano le decisioni sui supremi atti di governo della società, secondo quanto previsto dalla legge e dallo Statuto;
- del Consiglio di Amministrazione, composto da un Presidente e due Consiglieri (di cui uno nominato quale Vicepresidente) incaricato di gestire l'impresa sociale con i più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria, esclusi quelli riservati dalla legge o dallo statuto all'assemblea dei soci;
- di un Direttore Generale, a cui risultano conferite ampie deleghe operative, come risultanti da atto notaio Donetti Rep.55878 del 06.12.2021
- dal Collegio Sindacale, chiamato a vigilare ai sensi del Codice Civile, sull'osservanza della legge e dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.

E' altresì presente un Comitato Tecnico, composto da alcuni tra i rappresentanti dei comuni soci, con le funzioni ed i compiti di cui all'art.30 del vigente Statuto.

I poteri attribuiti agli Organi Societari sono definiti all'interno dello Statuto.

2.3 Gli strumenti di governance di RIVIERACQUA

I principali strumenti di *governance* di cui la Società si è dotata sono i seguenti:

- lo Statuto che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- il Sistema di deleghe e procure attribuite dal CdA ai dipendenti;
- un organigramma che consente di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle responsabilità e l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate;
- un sistema di procedure volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società, appositamente aggiornate, monitorate ed archiviate.

Per la sua rilevanza occorre, tuttavia, dare conto delle seguenti circostanze.

Con l'aggregazione delle varie gestioni dei gestori cessati, che ha avuto corso ancora nel 2021, Rivieracqua si è dovuta confrontare:

- con una operazione di aggregazione, di carattere straordinario, che ha portato la Società a più che raddoppiare il proprio fatturato, la propria forza lavoro, la propria estensione territoriale e
- con un percorso di omogeneizzazione e standardizzazione dei processi gestionali.

Per altro verso:

(i) con determina del 27.06.2018 a rogito notaio Gianni Donetti, Rep. N°52.203, il CdA ha deliberato di approvare il deposito di un ricorso contenente domanda di concordato preventivo "con riserva" ai sensi e per gli effetti dell'art.161 sesto comma L.F.;

(ii) con provvedimento notificato a Rivieracqua nel corso del 2021 il Tribunale di Imperia ha disposto la revoca dell'ammissione di Rivieracqua al concordato preventivo: il Tribunale chiariva che l'eccessiva durata della procedura era l'unica ragione di revoca del concordato in quanto '*allo stato non vi sono elementi sufficienti per suffragare la tesi che siano state poste in essere attività ostative alla corretta*

informazione dei creditori e concretamente lesive dei loro interessi'. Il Tribunale ha altresì affermato che la revoca del concordato '*non appare ingiustificatamente penalizzante per la società la quale nel tempo ha indubbiamente migliorato la sua posizione complessiva: possiede oggi risorse per la gestione del servizio idrico integrato, ha visto una sensibile riduzione dei debiti stanti anche i nuovi valori di rimborso per le gestioni cessate e comincia ad avere risultati proficui dalla sua attività, gode indiscutibilmente sia dalla fiducia dell'ente d'ambito, sia dei creditori. Rivieracqua ha oggi la possibilità di risolvere la sua situazione critica ricorrendo ai vari strumenti che l'ordinamento ha predisposto, continuando quindi la sua attività, ma non certamente mediante la prosecuzione della procedura concordataria*'.

(iii) In seguito la Società ha attivato la procedura ex articolo 182 bis, sesto comma della legge fallimentare (una delle forme individuate dall'ordinamento di "ristrutturazione del debito"), tuttora in corso.

In estrema sintesi detta ultima situazione determina senza dubbio difficoltà in una prospettiva di efficiente esercizio dell'ampio e complesso, quanto disomogeneo, sistema idrico integrato gestito, considerato, altresì, lo stato manutentivo degli impianti, taluni dei quali già consegnati dai precedenti comuni titolari alla Società in condizione di non efficienza e comunque bisognosi di interventi manutentivi straordinari.

2.4 Il Sistema di Deleghe e Procure in RIVIERACQUA

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, l'Assemblea dei Soci e/o l'Organo Gestorio sono gli organi preposti a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, definite con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Il CDA di Rivieracqua ha provveduto ad assegnare i poteri di gestione e di firma strettamente connessi e funzionali allo svolgimento delle rispettive competenze, circoscritti a ben precisi limiti di valore, singolarmente individuati per ciascuna operazione.

Le deleghe (anche in ambito di SSL e Ambiente) e le procure, sono sempre formalizzate attraverso appositi atti di delega o conferimento di poteri di firma, il quale fornisce le seguenti indicazioni:

1) soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura:

2) soggetto delegato, con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;

3) oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;

4) limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma, come sopra delineato, è costantemente applicato nonché regolarmente monitorato nel suo complesso in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale e le esigenze della Società. Sono, inoltre, attuati singoli aggiornamenti, immediatamente conseguenti alla variazione di funzione/ruolo/mansione del singolo soggetto, ovvero periodici aggiornamenti che coinvolgono l'intero sistema.

Il sistema aggiornato delle deleghe e procure aziendali sono esplicitate in **apposita matrice**, da intendersi richiamata nella versione in vigore dal presente MOG.

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI RIVIERACQUA

3.1 Destinatari

Le regole e le disposizioni contenute nel MOG si applicano e devono essere rispettate da tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Sono quindi "*Destinatari*" del presente Modello:

- i titolari di qualifiche formali riconducibili alla definizione di "soggetti apicali" (amministratori, direttore generale, dirigenti, ecc.);
- i soggetti che esercitano tali funzioni di direzione, gestione e controllo della società anche solo di fatto;
- i lavoratori subordinati, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (collaboratori legati da contratti a termine; collaboratori a progetto);
- chiunque agisca in nome e per conto della società sotto la sua direzione e vigilanza a prescindere dal vincolo di subordinazione.

Ai collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali e altre controparti contrattuali in genere, pur non riconducibili alla definizione di Destinatari del Modello (pertanto non assoggettabili alle sanzioni disciplinari in caso di violazioni al Modello), RIVIERACQUA richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D.Lgs. 231/01, dei principi etici e delle Linee di Condotta adottati dalla Società.

3.2 Struttura del Modello

Il Modello si compone di:

1 *Parte Generale*, volta ad illustrare i contenuti del D.Lgs. 231/2001 nonché gli elementi fondanti del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società: la sua definizione e adozione, le caratteristiche, il funzionamento e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'Organismo, il sistema disciplinare, l'attività di formazione e informazione e i criteri per l'aggiornamento del Modello stesso.

2 *Parti Speciali* predisposte a seguito dell'identificazione dei processi "sensibili", laddove siano stati individuati potenziali profili di rischio associabili alle classi di reato richiamate dal Decreto. Attualmente le Parti Speciali sono:

- Parte Speciale 1: "Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione", trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale 2: "Reati Societari", trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-*ter* del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale 3: "Reati commessi in violazione degli adempimenti in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale 4: "Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di utilità illecite nonché autoriciclaggio", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-*octies* del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale 5: "Delitti informatici e trattamento illecito di dati", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 24-*bis* del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale 6: "Reati in materia di violazione dei diritti d'autore", trova applicazione per le tipologie specifiche di reato previste dalla L. 633/1941 a tutela del diritto d'autore ai sensi dell'art. 25-*novies* del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale 7: "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/2001;

- Parte Speciale 8: "Reati di criminalità Organizzata e transnazionali", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. *24-ter* del D.Lgs. 231/2001 nonché all'art. 416 c.p. e dell'art. 10 L. 146/2006;
- Parte Speciale 9: "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-*decies* del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale 10: "Reati contro la personalità individuale", trova applicazione per le tipologie di delitti previste ai sensi dell'art. 25-*quinquies* del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale 11: "Delitti contro l'ambiente" trova applicazione per le tipologie di delitti previste ai sensi dell'art. 25-*undecies* del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale 12: "Corruzione tra Privati", trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-*ter* del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale 13: "Reati tributari", trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25- *quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001.

Le **Parti Speciali hanno ad oggetto la disamina e l'indicazione dei presidi e delle norme di comportamento per le categorie di reato che, a seguito della attività di *risk assessment*, sono state considerate –seppure con graduazione di rischio differente- in astratto maggiormente configurabili**.

Le ragioni di non configurabilità *tout court* o per insufficienza dei presupposti delle altre fattispecie di reato risultano formalizzate nel documento di risk assessment.

Si evidenzia come dette fattispecie saranno oggetto di monitoraggio e la valutazione operata sarà oggetto di nuova disamina in ipotesi di modifiche normative o dell'ambito delle attività aziendali in concreto esercitate.

Sono **oggetto di pubblicazione sul sito web aziendale**:

(i) Il Modello Parte Generale
(ii) il Codice Etico e di Condotta
(iii) la procedura "*whistleblowing*"

La Parti Speciali, il documento di *risk assessment* ed altra documentazione parte integrante del Modello contengono elementi di sensibilità che ne rendono inopportuna la pubblicazione: la documentazione è in ogni caso divulgata ai destinatari e a disposizione presso la sede operativa della Società.

3.3 Finalità del Modello

L'adozione di un modello di organizzazione e gestione *ex* D.Lgs. 231/01, oltre a consentire la esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei propri soci, dipendenti, clienti, fornitori oltre che della collettività.

L'introduzione di un ulteriore sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, consente di regolare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della Società con l'obiettivo, quindi, di rispettare non solo le leggi ma anche le migliori regole etiche e di condotta.

4 STRUMENTI DI GOVERNANCE: PROTOCOLLI E PROCEDURE RILEVANTI

Pare opportuno ribadire come costituiscano parte integrante del MOG, o in quanto allegati di Parte Speciale o poiché espressamente richiamati nella loro interezza, tra gli altri:

• il documento di *risk assessment* di rilevazione dei rischi di commissione dei reati presupposto (ALL.A) nel quale è stata esclusa la configurabilità –financo astratta- di determinate fattispecie e per ogni singolo reato presupposto ritenuto rilevante sulla base di specifica analisi, risultano richiamati appositi protocolli di condotta o procedure atte a prevenire la commissione dei reati stessi;

• tutte le procedure, nonché le istruzioni operative ivi richiamate e/o comunque emesse;

- il Documento di Valutazione dei rischi e i Duvri;
- il Codice Etico, in cui sono rappresentati i principi generali (trasparenza, correttezza, lealtà) cui si ispira lo svolgimento e la conduzione delle attività;
- tutte le ulteriori procedure e/o le procedure e istruzioni comunque formalmente adottate dalla Società.

In particolare il **Codice Etico** esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/01 e richiama espressamente il Modello come strumento utile per operare nel rispetto delle normative. Il Codice Etico deve quindi essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.

Le **procedure ed i protocolli** ritenuti rilevanti ai fini della prevenzione delle fattispecie di reato 231 si intendono richiamati nella ultima *release* formalmente adottata dalla Società.

4.1 Le valenza delle certificazioni ISO, il DVR e ulteriore documentazione di riferimento

È ormai dato acquisito che il rischio di *compliance*, ossia di non conformità alle norme, comporta per le imprese il rischio di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite finanziarie rilevanti o danni reputazionali in conseguenza di violazioni di norme imperative ovvero di autoregolamentazione, molte delle quali rientrano nel novero dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001. Ciò posto, la gestione dei numerosi obblighi di *compliance*, secondo un approccio tradizionale, può risultare connotata da una pluralità di processi, informazioni potenzialmente incoerenti, controlli potenzialmente non ottimizzati, con conseguente ridondanza nelle attività.

Il passaggio ad una *compliance* integrata potrebbe permettere invece agli Enti di:

• razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone, sistemi, ecc.);

• migliorare l'efficacia ed efficienza delle attività di *compliance*;

• facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di *compliance*, anche attraverso l'esecuzione di *risk assessment* congiunti, e la manutenzione periodica dei programmi di *compliance* (ivi incluse le modalità di gestione delle risorse finanziarie, in quanto rilevanti ed idonee ad impedire la commissione di molti dei reati espressamente previsti come fondanti la responsabilità degli enti).

In quest'ottica, un approccio integrato dovrebbe, quindi, contemplare procedure comuni che garantiscano efficienza e snellezza e che non generino sovrapposizione di ruoli (o mancanza di presidi), duplicazioni di verifiche e di azioni correttive, in termini più ampi, di conformità rispetto alla copiosa normativa di riferimento, laddove tali ruoli rispettivamente incidano e insistano sui medesimi processi. Le società tenute al rispetto delle diverse normative dovrebbero valutare l'opportunità di predisporre o integrare tali procedure tenendo conto delle peculiarità sottese a ciascuna di esse, portando a sintesi gli adempimenti, individuando le modalità per intercettare e verificare gli eventi economici e finanziari dell'impresa nell'ottica del corretto agire.

A titolo esemplificativo la legislazione prevenzionistica vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 2087 c.c., d.lgs. n. 81 del 2008 e successive modifiche) detta principi cogenti e adempimenti organizzativi obbligatori ai fini della gestione dei rischi. In tal caso, quando l'impresa decide di adottare un modello di organizzazione e gestione, deve assicurare la presenza di un sistema aziendale per l'adempimento delle previsioni del decreto 81 del 2008. In questo modo, l'ente potrà disporre di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in tema di salute e sicurezza sul lavoro complessivamente rispondente alle prescrizioni imposte dal decreto 81/08 (al fine di minimizzare i rischi di malattie professionali e infortuni) e dal decreto 231 (per ridurre ad un livello "accettabile" il rischio di una condotta deviante dalle regole poste dal modello organizzativo). Una simile soluzione può consentire una più efficace attività di prevenzione di rischi, con sensibili vantaggi in termini di razionalizzazione e sostenibilità dei sistemi di prevenzione.

Alla data di redazione del Modello la Società ha intrapreso il percorso per ottenere le seguenti certificazioni:

- UNI EN ISO 9001:2015 (Sistema di Gestione per la Qualità)
- ISO 45001:2018 (Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro)

Quanto sopra premesso occorre precisare come l'articolo 30, comma 5, del decreto 81 affermi che i modelli di organizzazione e gestione adottati sulla base di alcuni sistemi di controllo del rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza dei lavoratori (Linee guida UNI-INAIL del 2001 o British Standard OH-SAS 18001:2007 o UNI 45001:2018) si presumono conformi ai requisiti di idoneità ai fini dell'efficacia esimente dalla responsabilità da reato dell'ente. Questo non significa che il possesso delle certificazioni indicate dalla norma sia di per sé sufficiente a esonerare l'ente da responsabilità da reato in caso di eventuali infortuni o malattie professionali. L'articolo 6, comma 1, lett. a) del decreto 231, infatti, specifica che il modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi non deve essere solo adottato, ma anche efficacemente attuato. Ebbene, come chiarito dalla giurisprudenza, la presunzione di conformità sancita dall'articolo 30, comma 5, decreto 81 del 2008 può coprire la valutazione di astratta idoneità preventiva del modello, non anche la verifica in ordine alla sua efficace attuazione. Quest'ultima non può prescindere dall'osservazione concreta e reale - da parte del giudice - del modo in cui il modello organizzativo è vissuto nell'assetto imprenditoriale, al fine di verificare se il documento in cui esso consta sia stato effettivamente implementato. Le considerazioni che precedono valgono a maggior ragione per gli altri sistemi di gestione aziendale, per i quali la legislazione non prevede alcuna presunzione di conformità.

Pur tuttavia le certificazioni in corso di ottenimento sono certamente espressione di una corretta proceduralizzazione, in atto, dell'agire di RIVIERACQUA e completato il predetto *iter* si renderà opportuna una rivisitazione del Modello al fine di esaminare i documenti adottati in esito al percorso certificativo.

4.2 Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e sua interazione con il MOG 231/01

Rivieracqua è soggetta alla nomina del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la integrità e Trasparenza ("RPCT") e in attuazione della Legge 190/2012 ad adottare il relativo Piano Triennale (il "Piano"), con la finalità di definire, in una ottica di contrasto e prevenzione della corruzione, un sistema di controllo interno e di prevenzione, integrato con gli altri elementi già adottati dell'Azienda (in particolare Codice Etico e Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01, procedure in vigore).

In merito alle finalità, da ricordare la principale differenza tra la L. 190/2012 e il D.lgs. 231/2001 in riferimento al rischio di commissione dei reati disciplinati nel Titolo II Capo I del codice penale e richiamati anche dal D.lgs. 231/2001, ovvero l'assenza, nell'impianto normativo previsto dalla L. 190/2012, del concetto di interesse o vantaggio per l'Ente, che è invece elemento centrale nella qualificazione della responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del D.lgs. 231/2001. Ed infatti, occorre evidenziare come "*il sistema di misure organizzative previste dal D.lgs. 231/2001 e quello di misure di prevenzione della corruzione disciplinate dalla Legge 190/2012, seppure entrambi finalizzati a prevenire la commissione di reati e a esonerare da responsabilità gli organi preposti ove le misure adottate siano adeguate, presentano differenze significative. In particolare, il D.lgs. 231/2001 ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche nell'interesse o a vantaggio di questa. La Legge 190/2012 è volta invece a prevenire reati commessi in danno della società*" (cfr. Delibera Anac).

Pur tuttavia, salvo alcune, circoscritte evenienze, il Modello 231 nella sua articolazione organizzativa e procedurale consente di esplicare la propria efficacia anche in relazione alla prevenzione dei reati di corruzione passiva, propri della Legge 190; ed in egual misura i contenuti del Piano (procedure, misure e valutazione del rischio) può supportare la efficacia esimente ai fini della normativa 231/01.

Vero è che l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha affermato con determina 1134/2017 che «*l'art. 41 del d.lgs. 97/2016, aggiungendo il comma 2 bis all'art. 1 della l. 190/2012, prevede che tanto le pubbliche amministrazioni quanto gli "altri soggetti di cui all'articolo 2-bis, comma 2, del d.lgs. n. 33 del 103" siano destinatari delle indicazioni contenute nel PNA (del quale è la legge stessa a definire la natura di atto di indirizzo), ma secondo un regime differenziato: mentre le prime sono tenute ad adottare un vero e proprio PTPC, i secondi devono adottare "misure*

integrative" di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231» e che (§3.1.1 pag.22 determina 1134) «*queste misure devono fare riferimento a tutte le attività svolte ed è necessario siano ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del Piano di prevenzione della corruzione anche ai fini della valutazione dell'aggiornamento annuale e della vigilanza dell'ANAC. Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione del d.lgs. n. 231/2001, dette misure sono collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili, tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti. È opportuno che tali misure esse siano costantemente monitorate anche al fine di valutare, almeno annualmente, la necessità del loro aggiornamento* (…)».

Si evidenzia nuovamente la rilevanza della interazione tra Modello 231, Piano e (eventuali) Sistemi Certificati, tutti integranti un unico modello gestionale e si rinvia alle ulteriori osservazioni sub §6.5.

5. IL PROCESSO DI REALIZZAZIONE DEL MODELLO: LA ATTIVITA' DI RISK ASSESSMENT E LE ATTIVITÀ AZIENDALI "SENSIBILI"

L'art. 6 del d.lgs 231/01 indica le caratteristiche essenziali per la costruzione del MOG. In particolare alle lettere a) e b) della disposizione vengono espressamente indicate alcune attività correlate ad un processo di adeguata gestione dei rischi.

Ferma restando l'esigenza che ogni impresa costruisca e mantenga in efficienza il proprio sistema di gestione dei rischi e di controllo interno in una ottica anche di "*compliance* integrata" con vari sistemi già presenti, di seguito si indica un approccio coerente con i principali elementi della struttura di riferimento in termini di controllo interno e gestione dei rischi.

Antecedentemente alla emissione del Modello la Società ha posto in essere una attività di risk assessment.

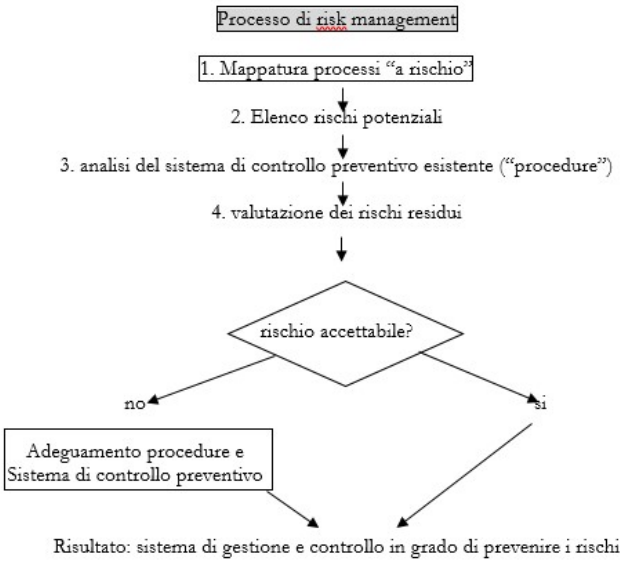
Le fasi principali, in cui il sistema RIVIERACQUA di prevenzione dei rischi 231 e il documento di *risk assessment* si è articolato, risultano essere:

a) la identificazione dei rischi potenziali, ossia l'analisi del contesto aziendale per individuare quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati nel D.lgs 231. Per "rischio" si intende qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito delle attività aziendali, da sola o con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi del Decreto 231 (es. all'art. 6 comma 1 lettera a); pertanto a seconda della tipologia di reato, gli ambiti di attività a rischio potranno essere più o meno estesi;

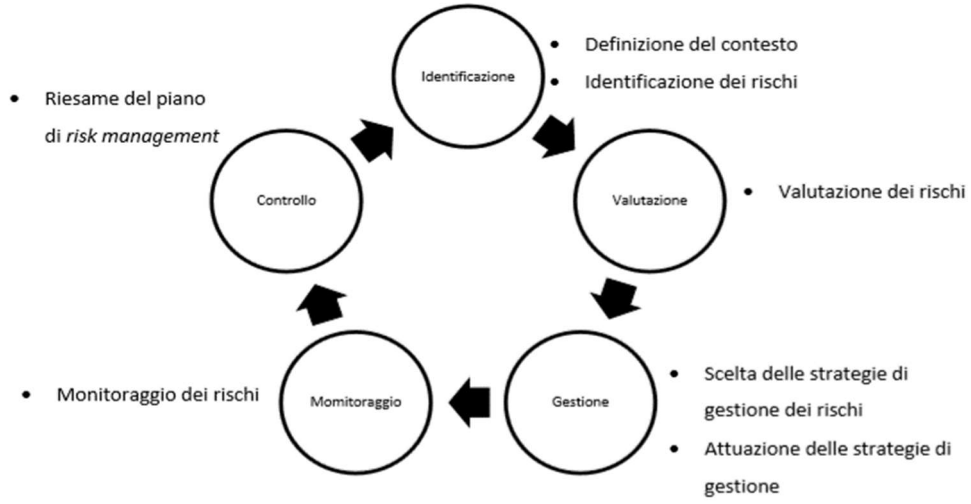
b) la progettazione o implementazione dei sistemi di controllo (i cd. protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente) all'interno di RIVIERACQUA per la prevenzione dei reati e dell'eventuale adeguamento dell'assetto, in termini di capacità di efficace contrasto, cioè di ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta dover intervenire, congiuntamente o disgiuntamente, su due fattori determinanti:

    - la probabilità di accadimento dell'evento;
    - l'impatto dell'evento stesso.

Nella figura di seguito, è rappresentato l'approccio di valutazione dei rischi condotto in RIVIERACQUA e coerente con quanto richiesto al citato art.6 del D.lgs 231/01.



Sotto altro profilo il *risk management*, attraverso l'applicazione del processo di controllo, protegge e dà valore all'organizzazione e ai suoi stakeholder sostenendo gli obiettivi dell'organizzazione. Il quadro metodologico consente di controllare ogni futura attività e il miglioramento del processo decisionale, secondo lo schema di seguito raffigurato:



E' fondamentale definire il concetto di rischio accettabile. Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di business, definire il rischio accettabile è un'operazione relativamente semplice dal punto di vista concettuale. Nel caso della normativa ex D.Lgs 231 la logica ad es. economica dei costi non può, tuttavia, rappresentare un riferimento utilizzabile in via esclusiva.

Riguardo al presente sistema di controllo preventivo costruito in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate nel 231, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Premesso che i modelli organizzativi devono essere idonei a prevenire i reati sia di origine dolosa che colposa previsti dal decreto 231, primo obiettivo nella nuova ed ulteriore attività di revisione del modello organizzativo (ed ancora prima in quella di redazione della attuale *release* del documento di *risk assessment*) è stato quello di verificare la corretta procedimentalizzazione delle attività che comportano un rischio di reato, al fine di evitarne la commissione.

L'insieme delle misure che il dipendente aziendale, se vuole delinquere, sarà costretto a "forzare" dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio e ai singoli reati ipoteticamente collegabili ad essa.

Attraverso, quindi, un'attenta analisi della situazione aziendale e della sua dinamica, RIVIERACQUA ha individuato possibili rischi e verificato l'esistenza e l'attuazione di strumenti di controllo atti a prevenire i rischi considerati ovvero ha implementato ed adottato protocolli di condotta aggiuntivi a quelli già esistenti ed attuati.

In collaborazione con il management aziendale e i responsabili di funzione è stata effettuata:

a) una ricognizione delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti;

b) redatta una mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio;

c) documentato il sistema dei controlli preventivi attivato e gli adeguamenti eventualmente necessari.

Come innanzi posto in rilievo, la predisposizione del presente Modello ha preso avvio dall'individuazione delle attività poste in essere dalla Società e dalla conseguente identificazione dei processi e delle attività aziendali "sensibili" per la realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

In concreto ed in sintesi il *risk assessment* o valutazione del rischio può essere definito come il processo di stima dei fattori di rischio associati a specifiche attività di una organizzazione. Esso comprende le attività di:

1) identificazione delle attività/processi;

2) individuazione delle minacce e dei fattori di rischio;

3) valutazione ed attribuzione del livello di rischio;

4) classificazione delle attività in base al rischio potenziale

Nella **fase 1)** debbono essere oggetto di analisi preliminare il contesto aziendale al fine di individuare i processi e le attività per i quali esiste il rischio di incorrere nelle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001. I principali oggetti di riferimento dell'analisi in questione sono la struttura organizzativa dell'azienda, le procedure esistenti, le eventuali mappature dei processi interni e tutta la documentazione a supporto in grado di fornire informazioni utili ai fini della identificazione delle attività a rischio (politiche aziendali, leggi e regolamenti, sistema di poteri, deleghe e procure, organigramma, policy e procedure vigenti).

Si anticipa che, ai fini di una corretta valutazione dei rischi, sono esaminati tutti i reati presupposto, indicati negli articoli del D.Lgs. 231/2001.

Nella **fase 2)** si è proceduto all'elencazione di tutti i rischi potenziali, in questo caso quelli di incorrere nelle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001 ed alla loro attribuzione alle singole attività o ai singoli processi cosı` come rilevati nella prima fase.

Nel caso in cui, per il singolo reato presupposto, non siano state rilevate attività sensibili al rischio di commissione del reato stesso, si verificano le seguenti possibilità di valutazione, come esplicitato nella tabella *"Note per la compilazione del Risk Assessment*": PI (Presupposti Insufficienti) o NA (Non Applicabile).

Nel caso in cui, per il singolo reato presupposto, siano state rilevate attività sensibili, si è proceduto all'individuazione delle risorse aziendali coinvolte nonché alla rilevazione dei protocolli di prevenzione (manuali e procedure gestionali e/o organizzative) con una valutazione della probabilità di accadimento dell'evento.

Per la valutazione della probabilità di accadimento si è tenuto conto, quindi, dell'efficacia sia dei protocolli di prevenzione sia dei controlli di presidio del rischio di commissione del reato presupposto.

La successiva **fase 3)** del processo di *risk assessment* si è conclusa con la assegnazione di un valore specifico alle categorie di rischio identificate. In particolare si è proceduto alla individuazione di un peso relativo tra le categorie di rischio ed alla valutazione dei singoli fattori di rischio per ciascuna delle attività e processi rilevati.

I criteri utilizzati per la valorizzazione del livello di rischio sono la probabilità di accadimento dell'evento e la gravità e l'impatto/danno in termini conseguenze derivanti dal verificarsi dell'evento a rischio:

(i) ad esempio, è possibile individuare la gravità dell'impatto in termini di danni di immagine all'azienda e economici/ finanziari in caso di accadimento dei fatti illeciti contemplati nel D.Lgs. n. 231/2001: per i diversi reati presupposto il legislatore ha previsto sanzioni pecuniarie (espresse in "quote") e interdittive che possono essere applicate dal Giudice, sulla base dei minimi e massimi edittali, in considerazione della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'impatto può pertanto essere quantificato tenendo in conto il danno economico (sanzioni) e di immagine dell'azienda;

(ii) a sua volta la probabilità di accadimento è determinata dall'oggettiva fattispecie dell'attività a rischio, anche in considerazione della:

- frequenza di esecuzione dell'attività;

- *case history* (l'evento si è o meno verificato nel corso di *x* anni, nel qual caso debbono in ogni caso essere altresì valutati interventi nell'ambito dell'assetto operativo e/o organizzativo, idonei ad elidere la riproponibilità dell'accadimento);

- adeguatezza dei sistemi di controllo in essere: interni (procedure/protocolli) e di organismi indipendenti esterni all'azienda (sistemi certificati, organismo di vigilanza etc.): a tal fine è stata posta in essere una verifica in merito alla corretta attuazione di detti sistemi di controllo (periodicità delle riunioni dell'OdV, efficace adozione di una Procedura Flussi Informativi da e verso OdV, Collegio Sindacale, etc.).

- efficacia della attività informativa / formativa e di addestramento del personale dipendente: è evidente che la informazione e formazione del personale coinvolto in attività sensibili, laddove ripetuta periodicamente attraverso lo svolgimento di corsi e incontri con verifica di apprendimento, è idonea a ridurre la probabilità di accadimento, quanto meno di talune fattispecie di reato: anche in questo caso in sede di risk assessment è stata richiesta ed estratta a campione documentazione attestante la erogazione di adeguata formazione, in particolare in ambiti sottratti alla formazione obbligatoria.

Il documento di risk assessment (all.A) riporta i seguenti contenuti.

REATO PRESUPPOSTO	**Articolo**, comma, lettera e numero del riferimento legislativo indicato specificatamente nel D.Lgs. 231/2001 i cui articoli rappresentano i reati principali.
CONTENUTO del REATO PRESUPPOSTO	**Sintesi del contenuto** relativo al contenuto del reato presupposto per quanto interessa l'applicazione del D.Lgs.231/2001 e s.m.i.
ATTIVITA' SENSIBILI al REATO PRESUPPOSTO	Individuazione delle **attività e/o azioni dei processi** che si ritengono **sensibili alla commissione** delle fattispecie del REATO PRESUPPOSTO. Laddove sia potenzialmente presente il rischio di commissione del reato presupposto ma non vi siano le condizioni nel momento attuale, sarà indicata la presenza dei **PI** (**P**resupposti **I**nsufficienti) e si individueranno, quando possibile, gli specifici parametri da tenere sotto controllo. Nel caso in cui non vi siano mai le condizioni per la commissione del reato presupposto ovvero quando il reato presupposto risulta non commissibile nell'ambito delle attività ordinarie e straordinarie dell'azienda, ragionevolmente prevedibili, si indicherà: **NA** = **N**on **A**pplicabile
FUNZIONI AZIENDALI	Formalizzazione delle **funzioni aziendali** (aree/settori/responsabili) potenzialmente coinvolte nelle attività sensibili alla commissione del reato presupposto
PROTOCOLLI (MANUALI, PROCEDURE)	Indicazione dei protocolli (**Manuali, Procedure gestionali e/o organizzative**) di prevenzione che contengono indicazioni operative per annullare o ridurre il rischio di commissione del singolo reato presupposto.

<table>
<tr><td rowspan="2">Tipologia / Responsabilità / Periodicità del Controllo di Presidio del Rischio</td><td>Indicazione della tipologia di controllo messa in atto per presidiare il rischio.
Formalizzazione della funzione responsabile del controllo ed indicazione della periodicità.
<table><tr><th>TIPOLOGIA</th><th>COMPETENZE</th></tr><tr><td>I livello</td><td>GESTORE / RESPONSABILE PROCESSO</td></tr><tr><td>II livello</td><td>GESTORE CONFORMITA' A NORME E LEGGI</td></tr><tr><td>III livello</td><td>ORGANISMI ESTERNI
(OdV - Sindaco Unico - Enti di Controllo Certificazione)</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>Si qualificano controlli di I° Livello quelli insiti nei processi operativi: si tratta di quei controlli, procedurali, informatici, finanziari, comportamentali, svolti sia da chi mette in atto una determinata attività, sia da chi ne ha la diretta responsabilità di supervisione. Tutte le funzioni aziendali eseguono tali controlli diretti nella gestione delle proprie responsabilità.

Si qualificano controlli di II° Livello quelli operati da chi presidia il processo di gestione e controllo dei rischi legati all'operatività garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali e rispondendo a criteri di segregazione che consentono un efficace monitoraggio; alcune tipiche funzioni aziendali che curano tali attività sono: la Compliance Function, il Controllo di Gestione, la funzione preposta alla redazione dei documenti contabili e societari.

Si qualificano controlli di III° Livello quelli operati da soggetti terzi, connotati da requisiti di autonomia, professionalità e indipendenza, i quali effettuano attività di monitoraggio e forniscono valutazioni sull'adeguatezza dell'applicazione del sistema di controllo dei processi, in aree rilevanti ai fini della configurabilità di fattispecie di reato ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i..</td></tr>
</table>

PROBABILITÀ DI ACCADIMENTO DEL REATO (**P**)

La probabilità di accadimento può essere valutata in forza della applicazione di tre parametri:

- Casi Passati (approccio retrospettivo): n° di volte in cui l'evento si è verificato in passato;
- Previsioni future (approccio prospettico): n° di volte in cui ci si aspetta che l'evento si verificherà in futuro (anche in relazione alla frequenza di esecuzione dell'attività, alla organizzazione aziendale – adozione di procedure, segregazione di compiti e responsabilità etc.-, alla efficacia della attività formativa);
- Stima in termini % della probabilità di accadimento.

Si delineano pertanto 5 livelli di accadimento, che in relazione ai tre parametri sopra citati si distinguono in:

1. RARO:
   - l'evento di rischio non si è verificato negli ultimi 3 anni;
   - si prevede che l'evento non si verificherà nei prossimi 3 anni;
   - l'evento di rischio si verifica soltanto in circostanze eccezionali

2. IMPROBABILE:
   - l'evento di rischio si è verificato almeno una volta negli ultimi 3 anni;
   - si prevede che l'evento di rischio si verificherà almeno una volta nei prossimi 3 anni;
   - l'evento di rischio è improbabile che si verifichi

3. MODERATO:
   - l'evento di rischio si è verificato almeno una volta nell'ultimo anno o più volte negli ultimi 3 anni;
   - si prevede che l'evento di rischio si verificherà almeno una volta nel prossimo anno o più volte nei prossimi 3 anni;
   - l'evento di rischio può verificarsi in un certo numero di casi

4. POSSIBILE:
   - l'evento di rischio si è verificato almeno una volta nell'ultimo anno e più volte negli ultimi 3 anni;
   - si prevede che l'evento di rischio si verificherà almeno una volta nel prossimo anno e più volte nei prossimi 3 anni;
   - l'evento di rischio può verificarsi in un numero rilevante di casi

5. PROBABILE:
   - l'evento di rischio si è verificato molto frequentemente nell'ultimo anno e negli ultimi tre anni;
   - si prevede che l'evento di rischio si verificherà molto frequentemente nel prossimo anno e nei prossimi tre anni;
   - l'evento di rischio si verifica nella maggior parte dei casi

MAGNITUDO (**P**)

La magnitudo, o gravità delle conseguenze della commissione del reato, è determinata alla luce delle sanzioni connesse al reato commissibile nello svolgimento dell'attività oggetto di analisi. La magnitudo si classifica in:

1. BASSA (M=**1**) = **confisca del profitto** per riparazione delle conseguenze del reato;
2. SIGNIFICATIVA (M=**2**) = **sanzione pecuniaria** che va da 100 a 300 quote per la commissione del reato singolo (per la pluralità di illeciti la sanzione dell'illecito più grave è aumentata fino al triplo);
3. RILEVANTE (M=**3**) = **sanzione pecuniaria** che va da 301 a 500 quote con eventuali moltiplicazioni previste dal D.Lgs. 231/01 (per la pluralità di illeciti la sanzione dell'illecito più grave è aumentata fino al triplo);
4. MOLTO RILEVANTE (M=**4**) = **sanzione pecuniaria** che va da 501 a 1000 quote con eventuali moltiplicazioni previste dal D.Lgs. 231/01 (per la pluralità di illeciti la sanzione dell'illecito più grave è aumentata fino al triplo)
5. ESTREMA (M=**5**) = S**anzione di tipo interdittivo**: Art. 9 co.2 lett. b, c, d, e; (b=sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; c=divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; d=esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; e=divieto di pubblicizzare beni o servizi) / **interdizione dell'attività**: sospensione temporanea (da 3 a 24 mesi) dell'attività; commissariamento o sospensione definitiva.

R = P x M **RISCHIO RESIDUO**	RISCHIO RESIDUO (**R**) **R** = **P** x **M** = Valore di esposizione al rischio di commissione dei reati presupposto Per il calcolo del rischio residuo, il valutatore ha a disposizione la sola variabile Probabilità (P). La Magnitudo / Impatto (M) è definita sulla base delle sanzioni massime applicabili previste dal legislatore.

MATRICE DEL RISCHIO RESIDUO

La matrice del rischio residuo nasce dal prodotto **R = P x M** e risulta avere dimensione 5x5.

MAGNITUDO	(1) Raro	(2) Improbabile	(3) Moderato	(4) Possibile	(5) Probabile
Estrema (5)	5	10	15	20	25
Molto Rilevante (4)	4	8	12	16	20
Rilevante (3)	3	6	9	12	15
Significativa (2)	2	4	6	8	10
Bassa (1)	1	2	3	4	5

PROBABILITA'

0 – 5
6 – 10
11 – 16
17-25

La soglia concettuale di accettabilità del rischio di commissione di reati dolosi è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

La soglia concettuale di accettabilità va diversamente modulata in relazione al rischio di commissione di reati colposi ed è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione, nonostante l'efficace implementazione di un sistema preventivo, vale a dire la puntuale applicazione delle procedure idonee alla prevenzione delle fattispecie di reato e l'osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In ragione della decisione assunta dal management aziendale sulla base dell'attività di *risk assessment*, la Società ha ritenuto applicabili unicamente talune categorie e singole fattispecie di reato presupposto 231.

Per le categorie di reato presupposto 231 indicate come "non applicabili" (NA) alla Società, il management aziendale ha ritenuto, in fase di autovalutazione dei rischi 231, che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società stessa.

In merito alla "non applicabilità" di talune categorie di reato, si precisa che il presente Modello è stato elaborato a seguito di un'approfondita attività di *risk self assessment* che ha portato alla identificazione delle principali aree di rischio da parte del management aziendale.

Infatti il *risk self assessment* ha evidenziato l'opportunità di escludere la commissione di tali reati in quanto non inquadrabili fra le possibili attività di business svolte dalla Società nell'ottica di predisporre un modello personalizzato sulle specificità della Stessa.

Dal punto di vista normativo e metodologico, si precisano nel seguito alcune considerazioni di carattere generale relative all'approccio seguito nella autovalutazione dei rischi 231 e dell'applicabilità delle categorie di reati alla Società.

Le disposizioni contenute nelle lettere a) e b) dell'art. 6, comma 2 del Decreto definiscono le esigenze cui devono rispondere i Modelli aziendali di organizzazione e gestione idonei alla prevenzione dei reati elencati in decreto. Le stesse richiedono, in particolare, che l'ente abbia a tal fine:

- individuato le aree nel cui ambito possono essere commessi i reati e, per l'effetto,
- previsto specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

Come indicato dalle Linee Guida di Confindustria, riferimento riconosciuto in materia, "*L'art. 6, comma 2, del decreto 231 indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le lettere a) e b) della disposizione si riferiscono espressamente ad alcune attività correlate ad un processo di sana e prudente gestione dei rischi. Ferma restando l'esigenza che ogni impresa costruisca e mantenga in efficienza il proprio sistema di gestione dei rischi e di controllo interno, anche in ottica di "compliance integrata", le stesse propongono un approccio coerente con i principali framework di riferimento in tema di controllo interno e di gestione dei rischi*".

In tale contesto, la Società ha inteso elaborare il proprio MOG in linea con le Linee Guida di Confindustria, come espressamente riportato al §1.7 "*Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria*", e quindi svolgere un'attività di *risk self assessment* che ha visto il coinvolgimento di tutti i responsabili di funzione individuati in incontri nei quali è stata auto valutata dal management e dalle rilevanti funzioni la rischiosità delle diverse categorie di reato alle specifiche attività di business in essere.

In aggiunta si rileva come la Relazione di Accompagnamento al Decreto legislativo 231/2001 evidenzia in maniera inequivoca che, ai fini della esclusione della responsabilità, all'ente viene richiesta l'adozione di **Modelli**

comportamentali specificamente calibrati sul rischio reato, e cioè volti ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati reati elencati nel medesimo Decreto.

Si evidenzia pertanto come l'efficacia esimente del Modello 231 sia strettamente correlata alla personalizzazione dello stesso sulla specifica realtà aziendale, e pertanto la presenza nel Modello 231 della Società delle esclusioni di alcuni reati rappresenta la volontà e l'impegno della Società di adottare un **Modello 231 non generico ma derivante da un'analisi puntuale della realtà aziendale e dei reali rischi connessi in ambito 231**.

Per quanto attiene alla individuazione dei rischi di commissione dei reati nei singoli macro-processi e processi e alle funzioni coinvolte in ogni attività sensibile si rinvia all'allegato documento di "Risk Assessment".

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 L'organismo di vigilanza di RIVIERACQUA

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/01 – art. 6, comma 1, lett. b), l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex* art. 5 del D.Lgs. 231/01, se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/01.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "**OdV**"), così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Al fine di assicurare tali requisiti, l'OdV riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. L'OdV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che lo stesso o alcuno dei suoi componenti possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei loro compiti.

Il requisito della professionalità si traduce nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni, rispetto all'effettiva applicazione del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice aziendale.

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società.

Il D.Lgs. 231/01 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'organismo di vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

La Società ha optato per una composizione collegiale dell'Organismo di Vigilanza; si ritiene che tale scelta consenta in ogni caso di costituire un organismo che sia in grado di soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione sopra richiamati.

Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione e resta in carica per un periodo definito in sede di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione. Il componente è rieleggibile. L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* senza soluzione di continuità le proprie funzioni fino a nuova nomina. La nuova nomina è effettuata dal Consiglio di Amministrazione tempestivamente.

Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza attesta, anche per il tramite della accettazione dell'incarico, l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni al capitale sociale della Società di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato ed anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/01 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- condanna, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, nonché una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), salvi gli effetti della riabilitazione:
  - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
  - a pena detentiva per un tempo 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;
  - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
  - per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore ad un anno.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico del soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovarsi inoltre, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un idoneo e autonomo fondo di dotazione all'Organismo di Vigilanza, su sua richiesta. L'assegnazione del fondo di dotazione permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/01.

Il Fondo di dotazione si intende *rolling*, vale a dire che si ricostituisce automaticamente alla soglia indicata a seguito di ogni concreto utilizzo da parte dell'Organismo di Vigilanza, che verrà comunicato formalmente al Consiglio di Amministrazione.

In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

In caso di urgenza o di necessità connessa all'esercizio dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza potrà in ogni caso attivarsi autonomamente.

Al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e sentito il Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, allo stesso addebitabile – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- la violazione della riservatezza del segnalante con riferimento alle disposizioni normative in materia di whistleblowing e alla procedura applicativa (si veda paragrafo 7);
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim* oppure, disporre senza indugio, la revoca e la nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando che l'Organo Gestorio è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'operato dell'OdV, in quanto lo stesso ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01.

Pertanto, a tale Organismo è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale efficacia del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.Lgs. 231/01;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative. A tale proposito si precisa che fra i compiti dell'Organismo vi è quello di suggerire eventuali proposte di adeguamento agli organi aziendali in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il follow-up, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- convocare i responsabili delle funzioni aziendali che non potranno esimersi dal presentarsi, salvo giustificato motivo, per riferire su fatti ritenuti rilevanti;
- effettuare, direttamente o indirettamente, verifiche mirate su specifiche attività a rischio;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/01;
- verificare con le funzioni aziendali di riferimento l'adeguatezza della regolamentazione interna adottata e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) accertandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- supervisionare il sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- segnalare, qualora opportuno, ad AD eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questo possa adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- proporre l'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui viene a conoscenza a causa dello svolgimento dell'incarico. La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

6.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

L'OdV deve essere tempestivamente informato, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01.

Ciascun Destinatario del presente Modello è tenuto a segnalare eventuali violazioni o sospetti di violazione del Codice Etico o dei principi di controllo previsti nel Modello stesso (c.d. "segnalazioni").

Valgono, in proposito, le prescrizioni del seguente paragrafo 7.2 "*Ambito di applicazione della procedura di whistleblowing e canali per le segnalazioni*".

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti (c.d. "*informazioni*"):

Salute e Sicurezza sul Lavoro

- resoconto della formazione dei lavoratori in relazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- le nomine effettuate in ambito Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- resoconto dell'attività di monitoraggio;
- resoconto delle eventuali prescrizioni e sanzioni impartite dagli organi ispettivi in materia di sicurezza;
- le attività di sorveglianza sanitaria e le eventuali richieste provenienti dall'INAIL in merito alle denunce di malattie professionali;
- il programma e il resoconto delle attività di Vigilanza Antinfortunistica;
- copia dei verbali delle riunioni periodiche di cui all'art. 35 del D.Lgs. 81/08;
- le segnalazioni di infortuni gravi occorsi a chiunque acceda nei luoghi di lavoro della Società e le segnalazioni di anomalie e criticità riscontrate;

Ambiente

- resoconto della formazione dei lavoratori in materia ambientale;
- le nomine effettuate nell'ambito del Sistema di Gestione Ambientale;
- resoconto delle eventuali prescrizioni e sanzioni impartite dagli organi ispettivi in materia di tutela dell'ambiente;
- le segnalazioni di incidenti e quasi-incidenti ambientali ed eventuali anomalie o criticità riscontrate nello svolgimento delle attività sensibili con riferimento all'Ambiente;

Legale e Societario

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
- riepilogo delle modifiche al sistema di deleghe e procure adottato dalla Società;

Audit

- resoconto dei rapporti di audit inerenti aree e/o processi sensibili ai sensi del Decreto;

Amministrazione, Finanza e Controllo

- riepilogo delle richieste, l'eventuale erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;

Comunicazione

- resoconto delle donazioni e sponsorizzazioni erogate;

Risorse umane

- riepilogo delle modifiche organizzative e societarie;
- riepilogo delle notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, con particolare riferimento ai reati ex D.Lgs. 231/01;
- resoconto della formazione 231 erogata.

In capo a ciascun Responsabile di specifiche aree, in qualità di soggetti preposti alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di loro competenza, è quindi previsto l'obbligo di:

- trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, i dati e le informazioni da questo richieste;
- trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, specifica scheda di autocertificazione che attesti il rispetto, nell'ambito dei processi sensibili da questi gestiti, delle regole sancite dal Modello e segnali eventuali eccezioni o situazioni che richiedono un aggiornamento del Modello.

Restano salvi i flussi informativi "ad evento", che vanno tempestivamente segnalati all'Organismo di Vigilanza, a prescindere dalla periodicità programmata, al verificarsi di circostanze che possano avere rilevanza ai fini della efficace attuazione del Modello organizzativo e delle misure di prevenzione in esso previste.

Il Consiglio di Amministrazione dovrà informare l'Organismo di Vigilanza in merito ad eventuali delibere aventi ad oggetto situazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di dieci anni.

L'accesso ai dati è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza ed a persone da questi delegate e autorizzate.

6.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di aggiornamento. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione; in alternativa può partecipare direttamente alla seduta di CDA al fine di relazionare l'organo gestorio in merito allo stato di attuazione del MOG ed alle attività svolte;
- al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque la facoltà di richiedere la propria audizione al Consiglio di Amministrazione, qualora ne ravvisi la necessità.

Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora lo ritenga opportuno.

Nell'ambito del *reporting* annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'aggiornamento ed effettiva applicazione del Modello.

6.5 Organismo di Vigilanza e RPCT

Pur nel rispetto della reciproca e rispettiva autonomia, propria dei due ruoli e della distinzione tra gli stessi anche in termini di responsabilità attribuite e perimetri d'intervento, alla luce della interazione tra il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001, RPCT e OdV svolgono le proprie rispettive attività in coordinamento, dovendo ciascuno degli Organi comunicare situazioni non direttamente rilevanti ai sensi e per gli effetti della normativa di propria competenza, ma di potenziale attinenza al sistema di pertinenza dell'altro Organismo. Vero è che la medesima Anac in Delibera 1134/2017. precisa le funzioni attribuite al RPCT ed all´OdV, sostenendo in estrema sintesi la non sovrapposizione dei due ruoli, ma l'auspicabile costante coordinamento stante la stretta connessione tra le misure adottate dalle rispettive normative.

La coesistenza tra l'OdV e il RPCT si pone, come noto, per le società controllate dalle pubbliche amministrazioni, per gli enti pubblici economici e per gli enti di diritto privato in controllo pubblico.

In concreto le possibili sinergie e ambiti di collaborazione tra Organismo di Vigilanza e Responsabile della Prevenzione della Corruzione possono riguardare i reati comuni tra il d.lgs. 231/2001 e L. 190/2012 – a titolo indicativo:

• valutare i criteri e le metodologie adottate per l'elaborazione della mappatura dei rischi e il suo continuo aggiornamento;

• valutare i singoli protocolli di prevenzione adottati, in termini di idoneità e concreta capacità di prevenzione;

• svolgere attività periodiche di verifica e monitoraggio sulla concreta attuazione delle misure di prevenzione adottate;

• valutare le azioni formative e di comunicazione adottate;

• esaminare i flussi informativi verso i due Organi;

• gestione delle segnalazioni e dei canali di whistleblowing;

• sollecitare incontri e scambi di informazione in merito all'esito dei controlli;

• svolgere audizioni in comune dei responsabili aziendali.

Quanto sopra, anche in considerazione che i protocolli di prevenzione dei fatti di tipo corruttivo (corruzione passiva e quella attiva, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente o meno) e di altri reati in comune alle due normative, sono sostanzialmente i medesimi. Sul piano sostanziale, le modalità di prevenzione della corruzione nell'interesse e vantaggio dell'impresa o a danno della stessa sono normalmente comuni; i fatti corruttivi a danno dell'impresa

(cd corruzione passiva) si concretizzano in inidoneità dei protocolli di prevenzione (es. procedure inadeguate o inesistenti) o in inadeguatezza o inesistenza dei controlli. Il rapporto tra il RPC e l'OdV può essere assimilato sul piano sostanziale a quello, spesso adottato, tra l'OdV e gli altri responsabili della "Compliance" a specifiche normative che trattano i reati inclusi nel Decreto in oggetto.

7. WHISTLEBLOWING

In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" che è intervenuta sull'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e sull'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

Il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. n. 231/2001 ed ha inserito all'interno dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero il comma 2-bis, 2- ter e 2-quater.

In particolare l'art. 6 dispone:

- al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:
  - uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b)[1], di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
  - almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
  - il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
  - nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- al comma 2-ter prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- al comma 2-quater è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Il predetto articolo, inoltre, prevede che in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

[1] Art. 5, D. Lgs. n. 231/2001: (…) a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

La Legge sul *whistleblowing* introduce nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare - in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro - che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "*inversione dell'onere della prova a favore del segnalante*").

7.1 La procedura di "Gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza di violazioni sospette del Modello Organizzativo 231" (whistleblowing)

Come anticipato le imprese dotate del modello organizzativo 231 devono disciplinare le modalità per effettuare le segnalazioni e le modalità di gestione delle stesse, distinguendo fasi e responsabilità, eventualmente con una procedura *ad hoc*. L'ambito delle violazioni che possono essere segnalate è strettamente connesso alla finalità di tutelare l'integrità dell'ente, indicata nella disposizione. Inoltre, per non disperdere l'efficacia della nuova misura e agevolare, invece, l'emersione di condotte presumibilmente illecite, si prevede che tali denunce siano circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Per quanto riguarda i profili più operativi, la legge prevede che i canali destinati a veicolare le segnalazioni garantiscano la riservatezza dell'identità del denunciante nelle diverse fasi di gestione della denuncia e che, almeno uno di essi, provveda a tali garanzie con modalità informatiche.

In merito alla riservatezza dell'identità del segnalante, si evidenzia che occorre distinguere questo profilo da quello dell'anonimato: infatti per garantire al denunciante una tutela adeguata, anche in termini di riservatezza dell'identità, è necessario che esso sia riconoscibile. Ciò non esclude che i modelli organizzativi possano contemplare anche canali per effettuare segnalazioni in forma anonima. Tale ipotesi, in linea di principio, sembra rendere più complessa la verifica della fondatezza della denuncia, con il rischio di alimentare denunce infondate e mere doglianze che si discostano dall'obiettivo di tutelare l'integrità dell'ente. In ogni caso, per contenere questo rischio si può valutare l'adozione di specifiche misure per l'ipotesi di segnalazioni anonime: per rafforzarne il fondamento, ad esempio, si può prevedere che esse siano documentate adeguatamente ovvero rese con dovizia di particolari e "*in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati*" (come precisato altresì dall'Autorità Nazionale Anticorruzione: v. Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 – "*Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*"). Nell'ambito delle Linee Guida adottate nel 2015 sul whistleblowing nel settore pubblico, l'ANAC ha formulato anche alcuni principi di carattere generale che possono essere utilmente consultati anche dal settore privato, nei limiti della compatibilità con la specifica disciplina prevista dalla legge n. 179/2017. In particolare, si fa riferimento alle misure per la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e agli aspetti più operativi, attinenti ai requisiti che i sistemi informatici dovrebbero avere per attuare il complessivo sistema di gestione delle segnalazioni, garantendo la sicurezza delle informazioni. In quest'ottica, le Linee Guida dell'ANAC raccomandano anche di svolgere in via preliminare l'analisi dei rischi nella gestione delle informazioni e dei dati che potrebbero essere trattati nel corso della procedura, con l'obiettivo di individuare misure di sicurezza adeguate a garantirne la riservatezza, l'integrità e la disponibilità. Le misure raccomandate dall'ANAC sono i protocolli standard per il trasporto dei dati e gli strumenti di crittografia end-to-end per i contenuti delle segnalazioni e dei documenti allegati. Allo stesso modo, sarà utile riferirsi anche alle nuove Linee Guida sulle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni che l'ANAC è tenuta ad adottare in attuazione della legge n. 179/17 (art. 1, co. 5), che "*prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione*". Sotto il profilo dei possibili canali attivabili, uno di essi deve "*garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante*":

tali modalità possono essere realizzate, ad esempio, attraverso l'utilizzo di piattaforme informatiche anche gestite da terze parti indipendenti e specializzate, oltre che con l'attivazione di caselle di posta elettronica dedicate. L'altro canale può consistere, sempre in via esemplificativa, nel servizio postale ordinario ovvero nel deposito fisico presso cassette *ad hoc*. È quindi fondamentale che la definizione della policy in materia di *whistleblowing* proceda di pari passo con la predisposizione degli strumenti informatici di supporto.

Inoltre, l'attuazione delle misure prescritte dalla nuova normativa whistleblowing nei modelli organizzativi 231 dovrà tenere conto delle implicazioni a livello di privacy, anche alla luce dell'entrata in vigore del Regolamento (UE) 2016/679, c.d. GDPR.

In linea con lo spirito della nuova disciplina, si prevede che il modello organizzativo stabilisca il divieto di atti discriminatori nei confronti dei *whistleblowers*. Inoltre, il sistema disciplinare deve indicare le misure sanzionatorie da applicare ai casi sia di violazione degli obblighi di riservatezza e del divieto degli atti ritorsivi o discriminatori appena richiamati, sia di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave. Questa impostazione adottata in via definitiva con la legge n. 179/17 rafforza l'efficacia deterrente del sistema disciplinare che risultava, invece, depotenziata nella precedente formulazione del provvedimento, focalizzata soltanto sulle sanzioni a tutela dei soggetti segnalanti. In parallelo, la legge n. 179/17 integra l'articolo 6 del decreto 231 con due ulteriori disposizioni. Il comma 2-ter prevede che il segnalante e l'organizzazione sindacale di riferimento possono denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro le misure discriminatorie eventualmente adottate dall'ente. Il comma 2-quater, come sopra anticipato, sancisce in via espressa la nullità delle misure ritorsive o discriminatorie, inclusi il licenziamento e il mutamento di mansioni, assunte nei confronti del soggetto segnalante.

7.2 Ambito di applicazione della procedura di whistleblowing e canali per le segnalazioni

La procedura adottata dalla Società ("**Procedura Whistleblowing**") è volta a regolamentare, incentivare e proteggere, chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un'irregolarità sul luogo di lavoro, rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, decide di farne segnalazione.

Oggetto delle segnalazioni, ai fini del Modello 231, saranno quindi:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del Decreto;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o dei documenti ad esso allegati;
- comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello Organizzativo.

Non saranno meritevoli di segnalazione, invece, questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. n. 231/2001).

Le caratteristiche di segnalazione sono le seguenti:

- la segnalazione può essere fatta dai dipendenti di RIVIERACQUA e dai dipendenti e collaboratori delle imprese fornitrici e realizzatrici di opere pubbliche della stessa;
- il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione di condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro;
- le tutele del segnalante non sono garantite nei casi in cui sia accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione;
- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata.

- la segnalazione viene ricevuta OdV e gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante.
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno della Società che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

8. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

8.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello da parte dei Destinatari, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

8.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della Società degli obblighi previsti dall'artt. 2104, comma 2 c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Ne consegue che la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce sempre illecito disciplinare.

La predeterminazione delle norme sostanziali e procedurali, ossia dei fatti disciplinari rilevanti, delle sanzioni corrispondenti a tali fatti e delle procedure di contestazione delle sanzioni irrogate è affidata al Contratto collettivo di lavoro applicato nella Società e vigenti alla data della violazione.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di RIVIERACQUA in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al rispettivo CCNL e dai codici disciplinari applicati.

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01.

In particolare si applicano i seguenti provvedimenti.

Incorre nei provvedimenti di rimprovero, multa, sospensione o trasferimento (ove previsto), il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello - ad esempio non osserva le procedure prescritte, omette di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omette di svolgere controlli

– o adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidiva si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Costituiscono comunque grave trasgressione, ove non si configuri un comportamento sanzionabile con uno dei provvedimenti di cui ai punti successivi, i seguenti comportamenti:

- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 6.3;
- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231, promosse dalla Società;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Legge sul *whistleblowing*.

Incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso, il dipendente che adotti nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001.

Incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il dipendente che adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Azienda di misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno in ogni caso rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze.

Le sanzioni e l'eventuale risarcimento del danno sono commisurate al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità o al grado di colpa riferibile al suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'azienda può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare viene continuamente monitorato dalla funzione Responsabile del Personale con il supporto, qualora necessario, dell'Organismo di Vigilanza.

Ai dipendenti verrà data immediata e diffusa informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

8.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione del Modello organizzativo da parte del dirigente (allo stato non presenti in RIVIERACQUA), la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa e dal CCNL applicabile.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Legge sul *whistleblowing e della procedura applicativa*.

In ogni caso, se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

8.4 Misure nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Legge sul *whistleblowing e della procedura applicativa;*
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partner della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

8.5 Misure nei confronti del Collegio Sindacale

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte del Collegio Sindacale dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Presidente del Consiglio di Amministrazione. Il destinatario dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potrà assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

8.6 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

L'adozione - da parte di *partner* commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società - di comportamenti in contrasto con i principi ed i valori contenuti nel Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

La violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Codice Etico sarà considerato inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte della Società.

8.7 Sanzioni applicabili ai destinatari delle segnalazioni ("Whistleblowing")

La Società, in caso di violazione delle disposizioni normative in materia di *whistleblowing* al fine di tutelare l'identità del segnalante e lo stesso da eventuali atti di ritorsione o discriminazione, potrà applicare le seguenti sanzioni nei confronti dell'OdV.

Nell'ipotesi in cui l'OdV dovesse violare la riservatezza dell'identità del segnalante, il CDA potrà procedere con la revoca dell'incarico.

9. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

9.1 Premessa

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, erogata a tutti i dipendenti, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti. In particolare, l'attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. n. 231/01 nonché della disciplina concernente il whistleblowing anche al fine di sviluppare una corretta cultura aziendale.

L'attività di comunicazione e formazione (ivi compreso il piano di formazione) è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

In particolare l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione delle versioni aggiornate del Modello viene comunicata a tutto il personale mediante emissione di specifici Ordini di Servizio all'interno dei quali i dipendenti vengono invitati alla consultazione del documento e viene loro ricordata la responsabilità dell'attuazione del Modello stesso, nell'ambito delle attività di propria competenza.

9.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare, anche sulla Intranet aziendale, la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/01, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalle competenti funzioni.

La Società garantisce l'organizzazione delle attività formative specifiche rivolte a tutti i dipendenti coinvolti nelle attività sensibili, con frequenza e contenuti idonei a garantire la conoscenza del Decreto e la diffusione del Modello. Le attività formative hanno carattere di obbligatorietà e devono essere documentate. Sono inoltre previsti controlli di frequenza e verifiche dell'apprendimento.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

9.3 Partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

I partner commerciali, i fornitori, i consulenti e i collaboratori esterni sono rispettivamente informati dell'adozione, da parte della Società, del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai principi etici e alle linee di condotta adottati da RIVIERACQUA. La violazione del MOG può dare luogo alla risoluzione del contratto.

10. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- cambiamenti delle aree di business;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, l'amministratore delegato può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'OdV, riferendone senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, eventuali accadimenti riscontrati dall'OdV che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dallo stesso al Consiglio di Amministrazione, affinché possa assumere le delibere di propria competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni interessate. L'OdV è costantemente informato dai responsabili delle funzioni aziendali in merito all'introduzione o agli aggiornamenti più significativi delle procedure operative.

Al fine della verifica e del monitoraggio in merito alla efficace attuazione delle procedure attuative del Modello 231 RIVIERACQUA ha approntato il sistema di controlli già descritto nel presente modello ai fini della quantificazione del rischio residuo per le singole fattispecie di reato nel documento di *Risk Assessment*.

11. MATRICE DI RESPONSABILITA'

Nella matrice di seguito riportata vengono individuati, per immediata comprensione, i compiti e i comportamenti che la Società si aspetta dal proprio Organo Gestorio, dai dipendenti, dall'OdV e dalle terze parti.

TASKS PRINCIPALI	CdA	OdV	Resp. Funzione	Dipendenti	Terze parti
Adozione del MOG	✓				
Vigilanza MOG		✓	✓	✓	
Accettazione MOG	✓	✓	✓	✓	✓
Nomina ODV	✓				
Accettazione e messa in atto regole, adempimenti previsti nel rispetto delle *policies* e delle procedure di controllo	✓	✓	✓	✓	✓
Comunicazione e diffusione MOG		✓	✓		
Valutazione modifiche e adeguamento MOG		✓	✓		
Impulso a realizzazione nuove procedure finalizzate al rispetto dei contenuti del Decreto		✓	✓		
Approvazione modifiche MOG	✓				
Segnalazione atto o attività che configuri un rischio reato	✓	✓	✓	✓	✓
Aggiornamento e formazione		✓	✓	✓	

Occorre ribadire come, in una ottica di diffusione della "cultura 231", tutte le funzioni aziendali, coinvolte sin dalle attività propedeutiche alla emissione della revisione del Modello, sono costantemente chiamate e fornire il proprio supporto allo scopo di individuare processi e attività operative e di supporto, nel cui ambito possono realizzarsi le condotte illecite di natura finale e strumentale rispetto ai reati richiamati dal d.lgs. 231/01, nonché formulare suggerimenti per il miglioramento e l'implementazione delle procedure, con finalità di prevenzione della configurabilità delle fattispecie di reato.