



BrianzAcque S.r.l.

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

9° Adeguamento ed aggiornamento del Modello adottato nel 2010

PARTE GENERALE

28 FEBBRAIO 2023



INDICE

DEFINIZIONI	4
CAPITOLO 1	8
Il Decreto Legislativo n. 231/01	8
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/01 e la normativa di riferimento	8
1.2 Presupposti di esclusione della responsabilità dell'Ente	10
CAPITOLO 2	11
Il Modello di BrianzAcque	11
2.1 Indicazioni fornite da Confservizi, Regione Lombardia e Associazione OdV	11
1. 2.2 L'attività e la struttura organizzativa di BrianzAcque	12
2.3 La costruzione del Modello e la sua struttura	14
2.4 I principi ispiratori del Modello	15
2.5 I Destinatari del Modello	16
CAPITOLO 3	17
L'Organismo di Vigilanza (OdV)	17
3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	17
3.2 Funzioni e poteri dell'OdV	20
3.3 L'attività di reporting dell'OdV	23
3.4 Obblighi di informazioni verso l'OdV	24
3.5 Segnalazioni	26
CAPITOLO 4	30
Formazione e diffusione del Modello	30
4.1 Formazione ed informazione dei dipendenti	30
CAPITOLO 5	32
Sistema Disciplinare	32
5.1 Funzione del Sistema Disciplinare	32
5.2 Sistema Disciplinare dei dipendenti	32
5.3 Misure nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e dei soggetti esterni.	35
CAPITOLO 6	37
Presidi di controllo	37
6.1 Struttura dei presidi di controllo	37
CAPITOLO 7	39



La prevenzione della corruzione ex L.190/2012 e il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) (Allegato 1 del “Modello 231”)	39
7.1 Il quadro normativo di riferimento	39
7.2 Metodologia di valutazione dei rischi reato	40
CAPITOLO 8	42
Modalità di aggiornamento del Modello	42
8.1 Aggiornamento del Modello	42

DEFINIZIONI

Attività sensibili: le attività di BrianzAcque S.r.l. nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione dei reati rilevanti per il Decreto o, con riferimento al Piano Triennale per Prevezione della Corruzione e per la Trasparenza, nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione dei reati rilevanti ai fini della Legge 190/2012.

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

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

Codice Etico (Allegato 4 del presente documento): Documento che formalizza principi e valori etici fondamentali cui la Società si ispira nella conduzione delle proprie attività.

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

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

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

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

Mappatura dei poteri: La mappatura dei Poteri è il documento facente parte del Modello di BrianzAcque che descrive il sistema di deleghe e poteri

all'interno della Società, elencando altresì quali sono i soggetti che possono impegnare la Società nei confronti di terzi ed entro che limiti.

Modello: Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto al fine della prevenzione dei reati.

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

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

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

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

Parte Speciale – Attività sensibili (Allegato 2 al presente documento) e Fattispecie di reato (Allegato 3 al presente documento): sono i documenti, facenti parte del Modello che illustrano:

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

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

vigore del D.Lgs. 97/2016 “Revisione e semplificazione delle Disposizioni in materia di Prevenzione della Corruzione”.

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

Reati: fattispecie di reati e di illeciti amministrativi ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 e dalla L. 190/2012, anche a seguito di rispettive successive modificazioni ed integrazioni.

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza o RPCT: soggetto avente i requisiti stabiliti dalla Legge n. 190/2012 – Legge Anticorruzione – e nominato dall’Organo di indirizzo politico, cui attribuire compiti, responsabilità e doveri individuati dalla citata Legge Anticorruzione e dalle modifiche introdotte dal D.Lgs. 97/2016.

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

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

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

Trasparenza: la Legge 190/2012 ha previsto una serie di disposizioni che si applicano a tutte le Pubbliche Amministrazioni, agli enti pubblici nazionali, alle società partecipate e a quelle da esse controllate, ed ha conferito una delega al Governo per approvare un decreto legislativo avente oggetto il riordino della disciplina riguardate gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle



informazioni da parte di tutti i soggetti indicati precedentemente (art. 1 comma 34), esercitata con l'approvazione del D.Lgs. 33/2013 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”* modificato a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 97/2016 *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di Prevenzione della Corruzione, pubblicità e Trasparenza, correttivo della Legge n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013 ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 124/2015 in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche”*.

CAPITOLO 1

Il Decreto Legislativo n. 231/01

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

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

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

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

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

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

Occorre evidenziare come le vicende modificative dell’Ente non incidano sulla responsabilità amministrativa che rimane in capo all’Ente anche in caso di trasformazione (art. 28 D.Lgs. 231/01) e di scissione (art. 30 D.Lgs. 231/01) per i fatti commessi anteriormente a detti eventi.

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

In caso, invece, di fusione l'art. 29 D.Lgs. 231/01 prevede che l'ente che risulta dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione. In caso di cessione d'azienda (art. 33 D.Lgs. 231/01), salva la pattuizione del beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è **solidamente** obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria.

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

Resta infine da sottolineare, in relazione al disposto di cui agli artt. 18 e 19 del Decreto, la previsione di due sanzioni aggiuntive:

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

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

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

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

providing. Per la Legge 190/2012 non solo rileva l'intera gamma dei reati contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal Titolo II del Libro II del Codice penale, ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione", nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, della cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali interessi privati condizionino impropriamente l'attività della Pubblica Amministrazione e degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame si faccia riferimento a quanto riportato nella Parte Speciale – Fattispecie di reato (Allegato 3 al presente documento) dove sono riportate tutte le fattispecie di reato ad oggi contemplate dal Decreto e dalla L. 190/2012.

1.2 Presupposti di esclusione della responsabilità dell'Ente

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

Il suddetto Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

Il D.Lgs. 231/01 prevede altresì che:

1. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento sia stato affidato a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3. i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;

4. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo in ordine al Modello.

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

CAPITOLO 2

Il Modello di BrianzAcque

2.1 Indicazioni fornite da Confservizi, Regione Lombardia e Associazione OdV

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata ai principi di cui agli spunti indicativi forniti da Confervizi, Regione Lombardia (D.R. n. 5808/2010) e Associazione Organismi di Vigilanza (per le partecipate pubbliche). Tali indicazioni vengono rivolte al comparto pubblico ed a Enti e Società espressione della P.A. quale input interno volto a imprimere obbligatoriamente un assetto organizzativo ed una governance che si presumono tali da garantire la tutela del patrimonio pubblico e la regolare prestazione dei servizi pubblici agli utenti.

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

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

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

- l'esistenza di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro soprattutto nella definizione dell'attribuzione delle responsabilità;
- l'esistenza di un corpus di procedure manuali ed informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- la previsione di specifici poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;



- la presenza di un sistema di controllo sulla gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;

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

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

1. 2.2 L'attività e la struttura organizzativa di BrianzAcque

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

BrianzAcque è una società a responsabilità limitata, nata nel giugno 2003 per la gestione unitaria, secondo il modello in house providing, del servizio idrico integrato nell'Area omogenea della Brianza successivamente Provincia di Monza e Brianza. È una società a intero capitale pubblico locale di 55 Comuni soci ed opera quale Gestore unico della Provincia di Monza e della Brianza.

BrianzAcqua svolge in tale veste attività di pianificazione, progettazione e realizzazione di interventi anche significativi sul sistema infrastrutturale di reti e di impianti nel proprio bacino di competenza. È inoltre impegnata nel risanamento, nella manutenzione delle reti e dei manufatti idrici esistenti. Una serie di operazioni societarie straordinarie ha ridefinito la gestione dei servizi gestiti sulla base dell'ambito territoriale geografico di competenza (la provincia di Monza e Brianza) e più precisamente: il servizio acquedotto in 55 comuni più una gestione extra territorio (Cabiato-CO), il servizio fognatura in 55 comuni ed il servizio di depurazione in 33 comuni.

BrianzAcque è una importante realtà industriale che opera come stazione appaltante con lavori programmati per importi significativi. Si avvale nel settore degli appalti del Sistema di Qualificazione Lavori, Forniture, Servizi del gruppo Cap Holding S.p.A. attraverso la sottoscrizione di un Protocollo di Intesa stipulato nel 2014.



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

La struttura societaria attualmente contempla: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, con funzioni di vigilanza mentre l'attività di revisione legale dei conti è stata affidata a società specializzata; il Presidente e varie figure che ricoprono il ruolo di Direttori delle Direzioni Tecniche e il Direttore Amministrazione Finanza e Controllo, in aggiunta ai Dipendenti di tali Direzioni e degli uffici/funzioni del Presidente

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

- certificazione dei Sistemi di Gestione per la Qualità (ISO 9001);
- certificazione dei Sistemi di Gestione Ambientale (ISO 14001);
- certificazione dei Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza (BS OHSAS 18001:2007);
- certificazione Sistemi di Gestione dell'energia (ISO 50001);
- certificazione Laboratori di Prova (UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2018).

BrianzAcque S.r.l. si avvale nell'esercizio della propria attività inerente il servizio di acquedotto, di fognatura e di depurazione di un laboratorio di analisi interno all'Azienda che adotta un sistema di gestione integrato per la qualità, ambiente, energia e sicurezza (QAES) conforme ai requisiti delle norme per cui BrianzAcque S.r.l. è certificata.

Inoltre, essa si avvale di laboratori di analisi esterni all'Azienda scelti con gara di evidenza pubblica e, in ogni caso, rispondenti ai requisiti di accreditamento degli stessi poiché conformi alle norme UNI CEN EN ISO IEC 17025:2005.

Nel 2010, BrianzAcque ha adottato per la prima volta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, il Codice Etico e ha nominato un Organismo di Vigilanza.

La Società con delibera del C.d.A. del 29/01/2020 ha approvato il presente testo che aggiorna sia il Modello adottato nel 2010 sia i quattro aggiornamenti successivi, con la consapevolezza che le modifiche apportate e la sua efficace attuazione migliorano il sistema di Corporate Governance in quanto limitano il rischio di commissione dei reati e consentono di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001; pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del

rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione di Attività Sensibili e dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai Destinatari dello stesso.

2.3 La costruzione del Modello e la sua struttura

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle Attività Sensibili da parte della Società con l'ausilio di consulenti esterni, sulle cui basi si è poi dato luogo alla definizione della Parte Speciale, Allegato 2 – Attività sensibili e Allegato 3 – Fattispecie di reato, del presente Modello. In particolare, nel documento “Allegato 2 - Parte Speciale del Modello 231 – Attività sensibili” sono riportate le Attività Sensibili ritenute rilevanti ai fini della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, astrattamente rilevanti e applicabili per il business di BrianzAcque, e i relativi presidi di controllo finalizzati alla prevenzione degli stessi reati (c.d. Controlli Preventivi). Nel documento “Allegato 3 - Parte Speciale del Modello 231 – Fattispecie di reato” sono riportate tutte le fattispecie di reato rientranti nel catalogo dei reati previsti dal Decreto. Nello stesso Allegato è presente inoltre un elenco dei reati contemplati dalla Legge 190/2012.

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

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

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

- raccolta attraverso interviste e/o compilazione di questionari, delle informazioni da utilizzare per la costruzione di un archivio aziendale delle attività a rischio di reato;
- analisi della documentazione aziendale;
- organizzazione e sintesi delle informazioni raccolte in apposite “Schede di mappatura delle attività sensibili”;
- rilevazione ed analisi degli esistenti controlli a “presidio” dei rischi-reato identificati;
- valutazione della capacità dei controlli rilevati di rispondere ai requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001;
- rilevazione ed analisi delle procedure e dei meccanismi aziendali per la prevenzione di tutti i rischi/reato rilevati;
- evidenziazione e valutazione dei rischi residui (i rischi-reato rilevati al netto dei controlli esistenti posti a loro presidio);
- condivisione e formalizzazione delle situazioni rilevate con gli interlocutori coinvolti (condivisione delle schede di



rilevazione rischio-reato compilate per ciascun ufficio/funzione/direzione).

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

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

Tale Modello è composto dai seguenti documenti, sintetizzati nelle precedenti definizioni: Parte Generale, Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (Allegato 1), Parte Speciale (Allegato 2 – Attività sensibili e Allegato 3 – Fattispecie di reato) e Codice etico (Allegato 4).

2.4 I principi ispiratori del Modello

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

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

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

- 1) le indicazioni di Confservizi, Regione Lombardia e Associazione OdV, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle Attività Sensibili;
- 2) i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - attribuire ad un Organismo di Vigilanza (OdV), interno alla struttura aziendale, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, in collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)

- per fatti riguardanti l'anticorruzione e la Trasparenza, come previsto dalla Legge 190/2012 e dai successivi Decreti Legislativi 33/2013 e 97/2016;
- fornire all'OdV risorse adeguate ai compiti affidatigli ed ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
 - verificare l'adeguatezza del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo c.d. ex post);
 - sensibilizzare e diffondere a tutti i livelli aziendali le regole comportamentali e le procedure istituite;
- 3) i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
 - il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
 - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - la comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti;
- 4) la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali specifici volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni societarie in relazione ai reati da prevenire.

2.5 I Destinatari del Modello

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

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

I soggetti sopra individuati sono definiti i "Destinatari".

CAPITOLO 3

L'Organismo di Vigilanza (OdV)

3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

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

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

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

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

In particolare, è necessario che l'OdV:

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

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

Il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene che l'Organismo di Vigilanza possa tuttavia autonomamente impegnare risorse che eccedano i propri poteri di spesa, qualora l'impiego delle stesse sia necessario per fronteggiare situazioni

eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare senza ritardo il Consiglio di Amministrazione della Società.

b) onorabilità e cause di ineleggibilità. Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente dalla carica:

1. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 codice civile, ovvero sia coloro che si trovano nella condizione di inabilitato, interdetto, fallito o condannato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
2. coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (*“Legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità”*) o della Legge 31 maggio 1965 n. 575 (*“Legge contro la mafia”*);
3. coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice Civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, (disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa);
 - a pena detentiva, non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento (tra questi si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di abusivismo bancario e finanziario di cui agli artt. 130 e ss del Testo Unico Bancario, i reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate di cui all'art. 453 c.p., i reati di fraudolento danneggiamento dei beni assicurati e mutilazione fraudolenta della propria persona di cui all'art. 642 c.p.);
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;

- alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
 - per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal Decreto 231;
4. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto 231/2001;
 5. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater TUF (D.Lgs. n. 58/1998). In particolare, l'Organismo di Vigilanza non ha riportato sentenze penali, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati che comportino l'interdizione dai pubblici uffici o che siano tra quelli richiamati dal D.Lgs. 231/01.
- c) comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.** L'OdV deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che all'interno dell'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'OdV potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza. L'OdV dovrà, infine, possedere la conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività di compliance e di internal audit.
- d) continuità d'azione.** L'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello, assicurandone costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano minare l'autonomia;
- e) disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni.** L'OdV così costituito provvederà a darsi le proprie regole di funzionamento attraverso uno specifico regolamento.

Il conferimento dell'incarico all'OdV e la revoca del medesimo (ad es. in caso violazione dei propri doveri derivanti dal Modello) sono atti riservati alla competenza del Consiglio di Amministrazione che non potrà eleggere a componente dell'OdV un soggetto a carico del

quale esista una condanna, anche in primo grado o di patteggiamento, relativa a reati previsti dal D.Lgs. 231/01 o reati la cui pena edittale massima sia superiore a 5 anni. La revoca di tale incarico sarà ammessa, oltre che per giusta causa (ad esempio, infedeltà, inefficienza, negligenza, ecc.), anche nei casi di impossibilità sopravvenuta ovvero allorquando vengano meno in capo ai membri dell'organo i requisiti di indipendenza, imparzialità, autonomia, i requisiti di onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice oppure allorquando cessi il rapporto di dipendenza/collaborazione con la Società.

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto, e da tutto quanto sopra indicato, il Consiglio di Amministrazione della Società ha ritenuto che la composizione dell'Organismo di Vigilanza che meglio risponde ai requisiti indicati dal Decreto è quella plurisoggettiva composta da tre membri esterni e più precisamente un membro esterno, esperto di controllo di gestione, consulenza societaria, revisione contabile, pianificazione finanziaria, e compliance, un membro esterno esperto in materia di controlli interni e corporate governance ed un membro esterno esperto in materia legale, societaria.

Tale scelta è stata determinata dal fatto che le suddette figure sono state riconosciute come le più adeguate ad assumere il ruolo dell'OdV in quanto, oltre ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità d'azione che si richiedono per tale funzione, e alle capacità specifiche in tema di attività ispettive e consulenziali, possiedono altresì quei requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito affidato, quali onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice aziendale.

3.2 Funzioni e poteri dell'OdV

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

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

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

i. Monitoraggio e vigilanza:

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

ii. Formazione:

- a) coadiuvare nella definizione dei programmi di formazione per i Dipendenti e gli Organi Sociali ed il contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare a tutti i Destinatari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui all'ex D.Lgs. 231/01;
- b) prevedere con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dei momenti di formazione in materia anticorruzione come previsto dalla Legge 190/2012 e dai successivi Decreti Legislativi 33/2013 e 97/2016. Tali interventi formativi includono la Policy "Trattamento e disciplina delle segnalazioni di reati e/o irregolarità (WB) ricevute dalla Società";
- c) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.

iii. Sanzioni:

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

iv. Aggiornamenti:

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

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

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

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

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

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

L'OdV può avvalersi, ogni qualvolta lo ritiene necessario all'espletamento della propria attività di vigilanza e di tutto quanto previsto nel presente Modello, della collaborazione di ulteriori risorse, prescelte nell'ambito delle varie funzioni aziendali, senza limitazioni di tempo e di numero.

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

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

3.3 L'attività di reporting dell'OdV

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

L'OdV ha due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa nei confronti del Presidente;
- la seconda su base annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del RPCT.

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

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

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

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

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

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

- costruzione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT);
- preparazione della relazione annuale di rendicontazione sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal PTPC, da inviare entro il 15 gennaio di ogni anno all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC.);
- svolgimento dei compiti – qualora assegnati dal CdA – di attestazione previsti dalla normativa per le Società in controllo pubblico.

3.4 Obblighi di informazioni verso l'OdV

Fermo restando quanto previsto in tema di segnalazioni al paragrafo successivo, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità di BrianzAcque ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Al riguardo:

- il Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo;
 - il Direttore Area Tecnica;
 - il Direttore Progettazione e Pianificazione Territoriale;
 - il RPCT;
 - il Responsabile del Servizio di Prevenzione e di Protezione;
 - il Responsabile dell'Ufficio Appalti - Contratti;
 - il Responsabile dell'Ufficio Gestione Risorse Umane;
 - il Responsabile dell'Ufficio Information Technology di Rete;
 - il Responsabile dell'Ufficio Segreteria e Relazioni Esterne;
- incontrano l'Organismo di Vigilanza, su base almeno annuale, e conferiscono in merito ai temi di propria competenza.

Resta ferma la possibilità per l'Organismo di Vigilanza di organizzare incontri e di istituire in ogni momento, anche in via periodica, canali informativi dedicati alla trattazione di specifiche tematiche con i responsabili delle competenti funzioni aziendali.

L'Organismo di Vigilanza può organizzare incontri con il Presidente - Amministratore Delegato della Società.

Alle competenti funzioni aziendali è fatto inoltre obbligo di fornire all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- report di sintesi dei provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto che possano coinvolgere la Società;
- comunicazioni, richieste di informazioni e/o ordini di esibizione di documentazione a/da qualsiasi pubblica autorità ricollegabili a circostanze che possano rilevare ai fini di eventuali declaratorie di responsabilità ai sensi del Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate da parte dei dirigenti/dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- riepilogo dei contenziosi in essere previsti dal Decreto;
- verbali di indagini interne dalle quali sono emerse presunte o accertate violazioni dei principi contenuti nel Modello, nel Codice Etico e nelle procedure aziendali;
- copia dei procedimenti disciplinari attivati a seguito di violazioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali;
- copia delle relazioni redatte a seguito di indagini svolte in merito alla presunta violazione del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali che hanno portato alla non applicazione delle sanzioni con evidenza delle relative motivazioni;
- elenco dei finanziamenti pubblici richiesti e dei finanziamenti pubblici ottenuti;
- piano delle attività di formazione definite in materia 231;
- comunicazione in merito all'emissione, modifica e integrazione delle procedure rilevanti ai fini del Modello;
- copia dei verbali delle autorità che hanno evidenziato carenze organizzative con riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro;
- copia dei verbali delle riunioni ex art. 35 D.Lgs. 81/08;
- comunicazioni di avvenuti aggiornamenti del Documento di Valutazione dei Rischi;
- statistiche inerenti agli infortuni, agli incidenti sul lavoro ed alle malattie professionali e annesse relazioni accompagnatorie;
- copia di comunicazioni del Collegio Sindacale riguardanti possibili carenze nel Sistema di Controllo Interno, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio;
- informativa sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle aree a rischio reato di propria competenza, con l'indicazione motivata degli eventuali scostamenti o dell'eventuale necessità di modifiche ai predetti protocolli ed

ogni anomalia o atipicità riscontrata nell’ambito delle attività svolte;

- lista degli omaggi effettuati a Rappresentanti della P.A. ed eventuali spese di rappresentanza;
- elenco incarichi professionali e consulenze assegnate a terzi;
- report da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, con riguardo al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT): verifiche sull’efficace attuazione del PTPCT, le iniziative formative in materia di corruzione e trasparenza, la gestione dei rischi e copia, prima della pubblicazione, della relazione annuale sui risultati dell’attività;
- comunicazione da parte del RPCT delle segnalazioni ricevute, in conformità con le recenti disposizioni della Legge 179/2017 e con la specifica Policy aziendale, ai fini della loro istruzione e trattazione;
- estratto dei Verbali del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale relativi alle delibere attinenti all’Organismo di Vigilanza;
- Informativa per i profili legati alla sicurezza informatica ed ai reati c.d. Informatici.

In ogni caso, il mancato adempimento degli obblighi informativi sopra menzionati, comporterà l’applicazione di una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell’inottemperanza agli obblighi sopra menzionati e che sarà comminata secondo le regole indicate nel Capitolo 5 del presente Modello.

In relazione alla gestione delle segnalazioni, la tabella seguente riporta i principali riferimenti normativi interni:

Attività	Riferimenti normativi interni
Flussi informativi verso OdV	- <i>PRO-PdG28-Flussi InformativiVersoODV</i>

3.5 Segnalazioni

L’OdV deve essere obbligatoriamente ed immediatamente informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti hanno il dovere di trasmettere all’OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati anche qualora non vi sia alcuna comunicazione rilevante ai sensi del Decreto, gli Organi

Sociali e i Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigente e i responsabili di ciascuna funzione aziendale comunicano, almeno annualmente, all'OdV l'assenza di eventi di cui loro siano a conoscenza che potrebbero avere qualsiasi collegamento con i Reati;

- i Dipendenti con la qualifica di dirigente ed i responsabili di ciascuna funzione aziendale hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni poste in essere da Dipendenti, di cui essi siano venuti a conoscenza; anche qualora non vi sia alcuna di tali violazioni, i Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigente e i responsabili di ciascuna funzione aziendale comunicano, almeno annualmente, all'OdV l'assenza di violazioni al Modello;
- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante (a pena di revoca del mandato), fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- le segnalazioni devono esser fatte dai Dipendenti al superiore gerarchico che provvederà a indirizzarle verso l'OdV. In caso di mancata canalizzazione verso l'OdV da parte del superiore gerarchico o comunque nei casi in cui il Dipendente si trovi in una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la segnalazione al superiore gerarchico, la segnalazione potrà essere fatta direttamente all'OdV.

Modalità delle segnalazioni

Il personale e tutti coloro che operano in nome e per conto di BrianzAcque che vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati previsti dal Decreto all'interno di BrianzAcque o a pratiche non in linea con le norme di comportamento e i principi del Codice Etico e del Modello sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

Al fine di agevolare il flusso di segnalazioni, BrianzAcque ha istituito specifici canali di comunicazione indicati nella policy "Trattamento e disciplina delle segnalazioni di reati e/o irregolarità (WB) ricevute dalla Società" pubblicata sulla intranet aziendale e sul sito internet della società accessibile a tutti i dipendenti di BrianzAcque e agli utenti del sito.

Le segnalazioni possono essere effettuate tramite una delle seguenti modalità:

- in forma telematica, accedendo alla piattaforma presente sul sito aziendale, al link: <https://brianzacque.whistleblowing.it/#/>;

- in forma scritta, utilizzando l'apposito modulo "MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE", allegato alla policy "Trattamento e disciplina delle segnalazioni di reati e/o irregolarità (WB) ricevute dalla Società" da trasmettere:
 - tramite posta interna, in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";
 - tramite posta ordinaria, all'indirizzo "BrianzAcque Srl – Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza – Viale E. Fermi, 105 – 20900 Monza (MB)";
 - tramite posta elettronica, alla casella anticorruzione@brianzacque.it;
- in forma orale, mediante dichiarazione rilasciata in presenza del RPCT, formalizzata all'interno di un processo verbale sottoscritto da parte del segnalante.

I canali di comunicazione adottati garantiscono, unitamente alle modalità di gestione della segnalazione, la riservatezza dell'identità del segnalante.

La predisposizione ed il mantenimento dei suddetti canali di comunicazione, è garantita dal RPCT. Il RPCT garantisce l'inoltro tempestivo all'OdV delle segnalazioni ricevute aventi ad oggetto violazioni del Codice Etico e del Modello 231 o la commissione di reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Il personale di BrianzAcque che riceva una segnalazione transitata al di fuori dei canali previsti, deve trasmetterla tempestivamente, in originale con gli eventuali allegati, al RPCT nel rispetto di criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

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

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

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

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

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

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello organizzativo della Società può, inoltre, essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

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

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

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

In relazione alla gestione delle segnalazioni, la tabella seguente riporta i principali riferimenti normativi interni:

Attività	Riferimenti normativi interni
Whistleblowing - Gestione delle Segnalazioni	- <i>Policy Trattamento Disciplina Segnalazioni - Whistleblowing</i>

CAPITOLO 4

Formazione e diffusione del Modello

4.1 Formazione ed informazione dei dipendenti

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

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata ai Dipendenti al momento dell'adozione stessa.

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

La formazione

L'attività di formazione, volta a diffondere la conoscenza del Modello, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

In particolare, si prevedono livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione per:

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

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

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

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

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

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

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

In relazione alle attività di formazione e diffusione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, la tabella seguente riporta i principali riferimenti normativi interni:

Attività sensibile	Riferimenti normativi interni
Espletamento procedure concorsuali o di selezione	- <i>IO Neo Assunti</i>
Corsi di formazione	- <i>LG01 - Linea Guida Formazione</i> - <i>Linee guida Tirocini formativi e di orientamento (stage curriculari/extracurriculari)</i>

CAPITOLO 5

Sistema Disciplinare

5.1 Funzione del Sistema Disciplinare

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

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

5.2 Sistema Disciplinare dei dipendenti

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

A. Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti

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

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

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

ad un'inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;

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

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 5 giorni. Si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, per un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello. La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno erogate dalla Società relative all'ex D.lgs. 231/2001, al Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico adottato dalla Società o in ordine a tematiche relative.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da 6 fino a 10 giorni: si applica nel caso di violazioni più gravi rispetto alle infrazioni di cui al punto precedente.

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

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

- redazione di documentazione incompleta o non veritiera;

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

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

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

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

B. Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività identificate come Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dell'infrazione delle misure poste a tutela di coloro che segnalano condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, nonché della presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto. La sanzione minima consisterà in un richiamo verbale o scritto al dirigente. Inoltre, in relazione alla gravità del comportamento commesso, oltre al licenziamento, potrà essere comminata una sanzione basata sulla riduzione del premio (ove applicabile) annuale ovvero tale comportamento potrà comportare un peggioramento dei risultati di cui agli MBO con conseguente riduzione della parte di compenso variabile.

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

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

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

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

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

a) Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello, ovvero di infrazione delle misure poste a tutela di coloro che segnalano condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, nonché in caso di presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave da parte di uno o più membri del CdA, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero CdA i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore, la riduzione degli emolumenti.

Inoltre, al momento della nomina dei nuovi amministratori, gli stessi procederanno a sottoscrivere impegni unilaterali di rispetto degli obblighi previsti dal Decreto nonché un impegno a rassegnare le proprie dimissioni, rinunciando al



proprio compenso relativo all'esercizio in corso, nel caso di condanna, anche di primo grado, per uno dei Reati.

b) Misure nei confronti dei Sindaci

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

c) Misure nei confronti dei Soggetti esterni

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

CAPITOLO 6

Presidi di controllo

6.1 Struttura dei presidi di controllo

Nell'ambito del documento "Allegato 2 - Parte Speciale del Modello 231 – Attività sensibili" sono riportate le Attività Sensibili ritenute rilevanti ai fini della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e i relativi presidi di controllo finalizzati alla prevenzione degli stessi reati. Tali presidi di controlli sono stati individuati anche con riferimento alla rispettiva capacità di mitigare il rischio di commissione di una delle fattispecie di reato previste dalla Legge 190/2012.

Coerentemente con la metodologia di analisi dei rischi adottata, il documento "Allegato 2 - Parte Speciale del Modello 231 – Attività sensibili" è strutturato sulla base dei processi aziendali di BrianzAcque e identifica, per ciascuno di essi, le Attività Sensibili applicabili, ovvero le attività aziendali ove può essere presente il rischio di commissione dei reati.

Per ciascuna Attività Sensibile identificata, il documento indica i Controlli Preventivi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati ex D.Lgs. 231/2001.

In particolare, i Controlli Preventivi ai sensi del Modello sono strutturati su due livelli:

1. i **Controlli Preventivi**, di seguito elencati e applicabili in via trasversale a tutti i processi aziendali e relative attività:
 - a) Segregazione delle attività: deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
 - b) Norme: devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile;
 - c) Poteri di firma e poteri autorizzativi: devono esistere regole formalizzate per l'attribuzione e l'esercizio dei poteri di rappresentanza verso terzi e delle deleghe interne coerenti con le responsabilità assegnate;
 - d) Tracciabilità: i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.
2. i **Controlli Preventivi specifici**, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili.



Le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento dei Controlli Preventivi trasversali e specifici volti a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili collegate ai relativi processi aziendali.

CAPITOLO 7

La prevenzione della corruzione ex L.190/2012 e il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) (Allegato 1 del “Modello 231”)

7.1 Il quadro normativo di riferimento

Il 28 novembre 2012 è entrata in vigore la legge n.190 del 6 novembre 2012, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*. L’obiettivo della normativa risiede nella prevenzione e nel contrasto dei fenomeni di corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione comprensivi di quelle situazioni in cui, nel corso dell’attività, si possa realizzare un abuso, da parte di un soggetto, del potere affidatogli per il perseguimento di vantaggi privati.

Appare evidente come lo spirito della normativa anticorruzione persegua finalità parzialmente coincidenti con quelle del D.Lgs. 231/2001, normativa quest’ultima che presenta, tuttavia, una portata preventiva per certi versi più ampia, in considerazione della molteplicità e varietà dei reati in essa ricompresi.

A tal proposito l’elenco dei reati previsti dalla Legge 190/2012 è stato ricompreso nel documento “Allegato 3 - Parte speciale del Modello 231 – Fattispecie di reato” dove sono riportate, oltre tutte le fattispecie di reato rientranti nel catalogo dei reati previsti dal Decreto, anche quelle contemplate dalla Legge 190/2012.

Il quadro giuridico introdotto dalla normativa anticorruzione è stato inoltre integrato dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), approvato con delibera n. 72 dell’ 11 settembre 2013 dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CVIT) ora divenuta, ai sensi dell’art. 5 legge n. 125 del 30 ottobre 2013, Autorità Nazionale Anticorruzione e per la Valutazione e la Trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche (ANAC).

Si rileva che la Legge n. 190/2012 ha, inoltre, stabilito una serie di prescrizioni in materia di trasparenza nei commi dal 15 al 33 dell’art. 1, di cui all’art. 1 comma 2 del D.Lgs. 165/2001. Le disposizioni in materia di trasparenza hanno, poi trovato puntuale dettaglio nei seguenti decreti:

- D.Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”;
- D.Lgs. n. 39 dell’ 8 aprile 2013 “*Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in*



controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50 della Legge n. 190/2012”.

A seguito della Legge n. 190/2012 e relativo PNA le amministrazioni pubbliche e gli altri enti devono porre in essere le azioni necessarie per l'anticorruzione e introdurre ed implementare le misure che si configurano obbligatorie, in quanto disciplinate direttamente dalla legge, nonché sviluppare misure ulteriori anche in relazione al particolare contesto di riferimento e sono tenute a nominare un RPCT.

Di conseguenza tutte le pubbliche amministrazioni e gli altri enti destinatari devono adottare i Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) e, ove possibile, provvedere ad una integrazione tra Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

Poiché BrianzAcque è partecipata e controllata direttamente dai comuni soci secondo il modello in house providing è obbligata ad adeguarsi a quanto previsto dalle leggi: n. 190/2012 – n. 33/2013 – n. 39/2013, nonché adottare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001 ed ha provveduto ad attuare una stretta integrazione tra PTPCT e Modello adottati.

Nel documento “Allegato 1 – Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza” è riportato il PTPCT adottato dalla Società. In tale documento sono inoltre dettagliati ruolo e responsabilità attribuite al RPCT.

7.2 Metodologia di valutazione dei rischi reato

La metodologia per la valutazione dei rischi è indicata nel documento “Allegato 1 – Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza”.

In particolare, una volta identificati i reati ex Legge 190/2012 astrattamente rilevanti per la Società, sono state svolte le seguenti attività:

- analisi dei rischi effettuata, per ciascuna area e processo, secondo la matrice di valori medi, identificando i livelli di rischio: BASSO – MEDIO – ALTO;
- valutazione dei livelli di rischio in funzione degli indici di **probabilità** (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli) e gli indici di valutazione dell'**impatto** (organizzativo, economico, reputazionale, immagine);
- inoltre, in aggiunta alla metodologia indicata nel PNA, vengono considerati e valutati gli aspetti di **mitigazione** del



rischio (livelli di responsabilità, separazione dei compiti, struttura organizzativa, sistemi informativi, procedure e normative interne, etc.) come evidenziato anche in sede di risk assessment per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Per maggiori dettagli si veda il documento “Allegato 1 – Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza”.

CAPITOLO 8

Modalità di aggiornamento del Modello

8.1 Aggiornamento del Modello

È attribuito al vertice aziendale, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza e il contributo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile della Trasparenza il compito di garantire l'aggiornamento continuo della mappatura delle attività sensibili, da effettuarsi con particolare attenzione in occasione di: (a) cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società, (b) di un aggiornamento normativo, (c) di significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore. L'attività è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello.

Le successive modifiche o integrazioni di carattere sostanziale, anche proposte dall'Organismo di Vigilanza (intendendosi per tali le modifiche delle regole e dei principi generali contenuti nel presente Modello), sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società. Per l'adozione delle modifiche diverse da quelle sostanziali, il Consiglio di Amministrazione delega il Presidente - Amministratore Delegato che periodicamente riferisce al Consiglio sulla natura delle modifiche apportate.

L'aggiornamento del PTPCT ("Allegato 1 – Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza"), in linea con le previsioni delle norme di riferimento, spetta al Consiglio di Amministrazione di BrianzAcque e deve avvenire con frequenza almeno annuale, entro il 31 gennaio del primo anno del triennio di riferimento del PTPCT.