BrianzAcque S.r.l.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

11° Adeguamento ed aggiornamento del Modello

adottato nel 2010

PARTE GENERALE

Approvato con Delibera del Cda del 25 giugno 2026



INDICE

DEFINIZIONI 3
CAPITOLO 1 5
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento 5
1.2 Presupposti di esclusione della responsabilità dell'Ente 7
CAPITOLO 2 9
2.1 La società 9
2.2 La costruzione del Modello, la sua struttura ed i principi 10
2.3 I Destinatari del Modello 11
CAPITOLO 3 13
L'Organismo di Vigilanza (OdV) 13
3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza 13
3.2 Funzioni e poteri dell'OdV 15
3.3 L'attività di reporting dell'OdV 17
3.4 Obblighi di informazioni verso l'OdV 18
3.5 Segnalazioni 19
CAPITOLO 4 21
Formazione e diffusione del Modello 21
4.1 Formazione ed informazione dei dipendenti 21
CAPITOLO 5 22
Sistema Disciplinare 22
5.1 Funzione del Sistema Disciplinare 22
5.2 Sistema Disciplinare dei dipendenti 22
5.3 Misure nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e dei soggetti esterni. 25
CAPITOLO 6 26
Presidi di controllo 26
6.1 Struttura dei presidi di controllo 26
CAPITOLO 7 28
Modalità di aggiornamento del Modello 28
7.1 Aggiornamento del Modello 28



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 Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione dei reati rilevanti ai fini della Legge 190/2012.

“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

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

“Destinatari”: soggetti a cui è rivolto il Modello per come di seguito identificati.

“Modello o di seguito MOG”: il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto al fine della prevenzione dei reati nelle sue Parti Generale e Speciale.

“Sistema Disciplinare”: documento parte integrante del Modello ai sensi dell’art. 6, co. 2, lett. e), e dell’art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto.

“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.

“Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)”: strumento di indirizzo (introdotto con legge n. 190 del 6 novembre 2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”) con il quale l’ANAC assicura l’attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella Pubblica Amministrazione, elaborate a livello nazionale e internazionale.

“Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza o PTPCT”: ai sensi della legge n. 190/2012 (art. 1 comma 5 e 60) e del D.Lgs. 33/2013 (come modificati dal D.Lgs. 97/2016) nonché delle diverse Delibere ANAC succedute nel tempo, 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”: figura istituita dalla Legge n. 190/2012, incaricata dell’attuazione del Piano triennale della prevenzione e della corruzione e nominata dall’Organo di indirizzo politico, cui attribuire compiti, responsabilità e doveri individuati dalla normativa vigente.

“Pubblico ufficiale (art. 357 c.p.)”: agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali, coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

“Persona incaricata di un pubblico servizio (art. 358 c.p.)”: agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.

“Soggetti attivi o destinatari delle condotte illecite internazionali previste dal D.Lgs. 231/2001”: il legislatore ha definito espressamente l’elenco dei soggetti appartenenti a organi internazionali (art. 322-bis c.p.), inclusi i soggetti la cui attività sia riconducibile a quella di pubblico ufficiale ed incaricato di pubblico servizio.



CAPITOLO 1

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento

Il D.Lgs. 8 giugno n. 231/2001 *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* (di seguito "Decreto") ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico sia delle persone giuridiche sia delle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito "Ente" o "Enti") per alcune tipologie di reato commesse nell'interesse o a vantaggio delle stesse, da parte di:

- soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (soggetti in posizione apicale);
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.lgs. 231/2001).

L'Ente non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 del Decreto).

Il Decreto richiede, al fine di poter affermare la responsabilità dell'Ente, anche l'accertamento della sua colpa organizzativa, da intendersi quale mancata adozione di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati specificamente indicati nel Decreto da parte dei soggetti indicati.
La responsabilità amministrativa dell'Ente si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso di un procedimento giudiziario. Le vicende modificative dell'Ente non incidano sulla responsabilità amministrativa che rimane in capo all'Ente anche in caso di trasformazione e di scissione (artt. 28 e 30) per i fatti commessi anteriormente a detti eventi.

La responsabilità dell'Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia stata identificata o non risulti punibile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto).
L'Ente risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati ex art. 26 del decreto.

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.
Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. per potere perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.



Il D.Lgs. 231/2001 ha previsto l'applicazione, in via diretta ed autonoma, di 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.
La responsabilità amministrativa introdotta colpisce il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di alcune tipologie di reato.
L'introduzione del nuovo articolo 25-octies.2, dedicato alle sanzioni amministrative a carico dell'ente per i reati in materia di violazione di misure restrittive dell'unione europea, ha modificato il decreto in particolare per quanto attiene i criteri di determinazioni della sanzione pecuniaria, conseguenti alle previsioni sanzionatorie previste dall'articolo 9 del decreto stesso. Infatti le sanzioni pecuniarie sono parametrate alla percentuale del fatturato globale totale nell'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o nell'esercizio finanziario precedente la decisione di irrogare la sanzione pecuniaria, ovvero corrispondano ad un importo stabilito in misura fissa.
Oltre al tradizionale sistema "per quote", il decreto introduce sanzioni proporzionali al fatturato globale dell'ente:
dall'1% al 5% del fatturato per:

- violazione delle misure restrittive UE (Art. 275-bis c.p.)
- violazione delle condizioni di autorizzazione (Art. 275-quater c.p.)

dallo 0,5% all'1% per:

- violazione degli obblighi informativi (Art. 275-ter c.p.).

Ciò in coerenza con il sistema sanzionatorio vigente che già prevede criteri di graduazione delle sanzioni sulla base della situazione economico-patrimoniale dell'ente e della gravità della condotta.
Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria variabile; 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.

In relazione al disposto di cui agli artt. 18 e 19 del Decreto, sono previste due sanzioni aggiuntive:

- pubblicazione della sentenza di condanna;
- confisca.

La confisca del prezzo o del profitto del Reato è sempre disposta dal Giudice penale con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. Dal recepimento della c.d. Direttiva PIF la confisca allargata, di cui all'art. 240-bis del codice penale, è applicabile per alcuni delitti in materia di imposte sui redditi e IVA, prevedendo la possibilità di confiscare denaro, beni o altre utilità di cui il condannato non può giustificare la provenienza e di cui, anche per interposta persona fisica o giuridica, risulta essere titolare o avere la disponibilità a qualsiasi titolo in valore sproporzionato al proprio reddito.



Il Giudice penale può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.
La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

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, in caso di prevista interruzione dell'la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 del decreto) 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.

Nel Modello 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 e smi, diverse delibere ANAC intervenute nel tempo.

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.

In una gestione organica di valutazione del rischio, nella Parte Speciale del Modello 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. 231/2001 prevede, agli articoli 6 e 7, un valore esimente 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 e quindi deve:

- 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 della società 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 Decreto prevede inoltre che il Modello, oltre ad essere adeguato e quindi rispettare nel suo disegno astratto i requisiti sopra riportati, debba anche trovare effettiva ed efficace attuazione; ciò richiede che le previsioni del Modello siano effettivamente osservate dai suoi Destinatari. Al fine di assicurare l'efficace attuazione, nonché l'adeguatezza del Modello nel tempo, lo stesso Decreto prevede la necessità di una verifica dell'effettiva osservanza e di un aggiornamento periodico del Modello, sia qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute, sia qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente, sia qualora intervengano aggiornamenti normativi in tema di reati presupposto.



CAPITOLO 2

2.1 La società

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

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 Sicurezza e della Salute sul luogo di Lavoro (ISO 45001);
- 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

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 prevede il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, con funzioni di vigilanza mentre l'attività di revisione legale dei conti è affidata a società esterna.

Nel 2010, BrianzAcque con delibera del C.d.A. del 29/01/2010 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.

Bianzacque ha adottato il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo in conformità al Decreto 231/2001, alle disposizioni della legge n. 190/2012 e del Dlgs 33/2013 per gli aspetti propri delle società pubbliche nonché ai principi ispiratori di una corretta e responsabile attività aziendale.



Il Modello 231 non è strumento statico, ma in progressiva evoluzione nella consapevolezza che le modifiche apportate e la sua efficace attuazione migliorino 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.

2.2 La costruzione del Modello, la sua struttura ed i principi

Nella costruzione del Modello Brianzacque ha preso in considerazione sia le indicazioni di settore in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle Attività Sensibili che i requisiti indicati nel D.lgs.231/2001 ed infine i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno, 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;
- 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.

Sono state individuate attività sensibili a rischio in Brianzacque, (Allegato 2 – Attività sensibili) e le fattispecie di reato vigenti (Allegato 3 – Fattispecie di reato).
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).

Le componenti principali del sistema di controllo sono:

- l'esistenza di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro soprattutto nella definizione dell'attribuzione delle responsabilità;
- l'esistenza di un sistema di procedure per la definizione e regolazione dei processi con 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.

La prima fase della costruzione del Modello ha previsto l'identificazione delle Attività Sensibili al fine della loro corretta gestione 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 nelle "Schede di *risk assessment*";
- 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).

Inoltre, è stato valutato il rischio attraverso la costruzione di una Matrice di valutazione del rischio che tiene conto sia dei parametri previsti per il Decreto 231 e sia di quelli previsti per la Legge 190. Infatti, la Matrice di valutazione del rischio tiene in considerazione le differenze intrinseche tra i due ambiti.

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 sono state:

- verificate le modalità di gestione e di controllo delle Attività Sensibili e la loro conformità ai principi di controllo interno comunemente accolti;
- 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. 231/2001.

Il Modello è composto dalla Parte Generale (Allegato 1), Parte Speciale (Allegato 2 – Attività sensibili e Allegato 3 – Fattispecie di reato) e Codice etico (Allegato 4). È collegato, pur con sua identità distinta il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

2.3 I Destinatari del Modello

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

- i Soci, i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dal Revisore Legale dei conti, ove nominato;
- i dirigenti;
- i dipendenti di ogni grado, qualifica, livello, a tempo indeterminato o determinato;
- i lavoratori interinali, gli stagisti, i collaboratori con contratto di collaborazione a progetto;



- 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;
- 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".

È responsabilità dei Destinatari Interni informare i soggetti Esterni circa gli obblighi imposti dal presente Modello, esigerne il rispetto e adottare iniziative idonee in caso di mancato adempimento.



CAPITOLO 3

L'Organismo di Vigilanza (OdV)

3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, art 6, l'Organismo di Vigilanza, nominato dal CdA di Brianzacque a composizione collegiale di tre componenti, è l'organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.
I compiti, le funzioni e i poteri dell'ODV sono specificati in un Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza di Brianzacque.

Caratteristiche proprie dell'organismo di vigilanza sono:

i) autonomia e indipendenza. L'OdV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico.

In particolare, è necessario che l'OdV:
a) sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo;
b) abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti;
c) 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.

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

a) coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 codice civile, ovverosia 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;



b) 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*");

c) 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;

d) 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;

e) 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. 231/2001.

iii) 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*.

iv) 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;

v) 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 sono atti riservati alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

3.2.1 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. <u>Monitoraggio e vigilanza:</u>
   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;
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. 231/2001;
   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 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 predispone, almeno con cadenza annuale, 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 per oggetto 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 dalla funzione preposta.



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 redigere entro la data definita dall'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 tutte le funzioni aziendali riportano all'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.

L' OdV deve essere tempestivamente informato, attraverso il canale individuato dalla società (piattaforma informatica) in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello 231 o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.
Le funzioni aziendali e/o gli amministratori che operano nell'ambito delle attività sensibili devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dalle stesse in attuazione del Modello 231, anche su richiesta dell'OdV (es. report riepilogativi dell'attività svolta, ecc.);
- eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

L'elenco completo dei flussi informativi all'Organismo è definito da apposita procedura.

Il mancato adempimento degli obblighi informativi rientra nelle sanzioni disciplinari in ottemperanza al regolamento disciplinare previsto dal Modello.

3.5 Segnalazioni

L'OdV deve essere obbligatoriamente ed immediatamente informato, mediante specifiche segnalazioni, da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001. 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 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;

Brianzacque ha adottato un Regolamento in materia di segnalazioni, conforme al D.Lgs. 24/2023, di eventuali situazioni di illecito di cui il dipendente sia venuto a conoscenza (Regolamento per la gestione delle segnalazioni (***whistleblowing***) e tutela del segnalante) e adottato una piattaforma informatica che consente di segnalare episodi di illeciti e violazioni all'interno dell'organizzazione affinché la Società possa intervenire in modo tempestivo.

La piattaforma è disponibile collegandosi al sito aziendale al link: *https://www.brianzacque.it/it/altri-contenuti-prevenzione-della-corruzione*.

Qualora non si intenda effettuare la segnalazione con l'utilizzo della piattaforma telematica, è possibile effettuare una segnalazione cartacea con posta ordinaria o tramite posta interna. In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse "riservata al RPCT" o in forma orale mediante un incontro diretto con il RPCT. In tal caso, della dichiarazione verrà redatto un processo verbale, da sottoscrivere da parte del segnalante previo consenso.

In caso di segnalazione relativa alla violazione del D. Lgs. 231/2001, del Modello 231, del Codice Etico e di documenti interni adottati dalla Società (es. policy e procedure), il RPCT, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza, informa tempestivamente l'OdV.

Si rimanda alla relativa procedura in materia per le modalità di istruttoria e verifica della fondatezza delle segnalazioni ricevute.



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.

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.



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

È impegno di Brianzacque comunicare l'adozione e l'aggiornamento del Modello a tutti i soggetti destinatari.
Il personale dipendente, i dirigenti e gli apicali in generale, i collaboratori esterni verranno informati e potranno consultare il Modello sul sito intranet della Società.
A tutti i destinatari è richiesta la conoscenza e comprensione della norma nei suoi contenuti essenziali e dei reati richiamati dalla stessa.

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.
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 riguarderanno un'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi del Modello proprio della Società, delle singole fattispecie di reati c.d. presupposto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati sopra citati.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria in conformità ai regolamenti interni.
La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare.
Quanto sopra vale anche per la formazione obbligatoria in materia anticorruzione prevista dalla Legge 190/2012, dai successivi Decreti Legislativi.



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. 231/2001, 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. 231/2001.

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 applicato - dalla Società a seconda della gravità 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 definiti dagli obiettivi 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. 231/2001 - 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, fra cui i componenti dell'OdV, 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:

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.

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.



I Responsabili delle singole funzioni sono, quindi, i primi Responsabili del processo di controllo interno e di gestione dei rischi al fine di prevenire gli stessi attraverso opportune azioni di mitigazione.

Il sistema di Controllo interno di Brianzacque è fondato su un sistema di procedure, regole, processi e strutture organizzative volto ad assicurare il corretto svolgimento delle attività e il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

È un continuo processo di attività svolto da tutti gli organi della società e che coinvolge tutte le unità aziendali, costituendo parte integrante dell'attività quotidiana fondata su una effettiva cultura di adesione a principi (Codice Etico) ed una adeguata responsabilizzazione sugli obiettivi, rischi e controllo.

La società mantiene costantemente aggiornata all'interno del Sistema di gestione Qualità, Ambiente, Energia e Sicurezza la documentazione di riferimento, quale: Piani di Gestione, Linee Guida, Procedure, Istruzioni Operative.



CAPITOLO 7

Modalità di aggiornamento del Modello

7.1 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 ("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 secondo le indicazioni di ANAC.

*****