



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO, AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001, DI
CONSORZIO DEPURATORE DI
SANTA CROCE SULL'ARNO S.P.A.**

approvato ed entrato in vigore a seguito di delibera del Consiglio di
Amministrazione adottata in data 21.04.2022

Parte Generale



INDICE

1. Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231	5
1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti forniti di personalità giuridica	5
1.2 I reati commessi da soggetti in posizione apicale	6
1.3 I reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza	6
1.4 Le caratteristiche dei modelli di organizzazione, gestione e controllo	6
1.5 I reati commessi all'estero	7
1.6 Il tentativo di reato	8
1.7 Le sanzioni	8
2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 di Consorzio Depuratore s.p.a.	10
2.1 Obiettivi dell'adozione di un modello organizzativo ai sensi del Decreto	10
2.2 Linee Guida di Confindustria	10
2.3 I destinatari del Modello Organizzativo	11
2.4 Il procedimento di elaborazione e adozione del Modello Organizzativo	12
2.5 Manutenzione del Modello Organizzativo	13
2.6 Funzione e struttura del Modello Organizzativo di Consorzio Depuratore s.p.a.	15
2.7 Articolazione del Modello 231	17
3. Il sistema di Governance, l'organizzazione interna e i processi aziendali	20
3.1 La mission aziendale	20
3.2 Corporate Governance	21
3.3 Struttura organizzativa interna	22
3.4 Struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro	22
3.5 Deleghe e procure	23
3.6 Macro-processi e processi	23



3.7 Il Codice Etico	24
3.8 L'Anticorruzione	24
4. L'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo	25
4.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo	25
4.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello 231. Nomina, cessazione e sostituzione	25
4.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo	27
5. Attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo	29
5.1 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza in ordine all'attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo	29
5.2 Attuazione del Modello Organizzativo	30
5.3 Osservanza del Modello Organizzativo	30
5.4 Adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo	31
6. Flussi informativi	31
6.1 Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione e il Direttore Generale	31
6.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	32
6.3 Sistema di segnalazione	36
7. Il sistema disciplinare	38
7.1 Il sistema disciplinare di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto	38
7.1.1 Principi generali	38
7.1.2 Destinatari	38
7.1.3 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	39
7.2 Prima Sezione – Quadri, Impiegati e Operai	39
7.2.1 Ambito di applicazione	39
7.2.2 Sanzioni	41
7.2.3 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni	44
7.3 - Terza Sezione - Soggetti Apicali	44
7.3.1 Ambito di applicazione	44
7.3.2 Soggetti apicali ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e sanzioni	45



7.4.3 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni	46
7.4.4 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto	46
7.5 - Quarta Sezione – Soggetti terzi	47
7.5.1 Ambito di applicazione	47
7.5.2 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni	47
7.6 - Quinta Sezione – Sindaci e membri dell'Organismo di Vigilanza	47
7.6.1. Ambito di applicazione e procedimento applicativo delle sanzioni	48
7.7 – Sesta Sezione – Irrogazione delle sanzioni	49





1. Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231

1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

Con l'emanazione del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231 (di seguito il "D.lgs. 231/01" o il "Decreto"), in attuazione dell'articolo 11 della legge delega n. 300/2000, è stato introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Più precisamente, ai sensi dell'articolo 5 del medesimo decreto, una società è responsabile in relazione ad alcuni reati, commessi nel suo interesse o vantaggio:

- i. da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo della società (c.d. soggetti in posizione apicale), ovvero
- ii. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (i) (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza).

La responsabilità amministrativa della società si aggiunge a quella penale concernente la persona fisica (apicale o dipendente) che abbia realizzato o concorso a realizzare uno dei reati (c.d. presupposto).

La società non è tuttavia ritenuta responsabile se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse *esclusivo* proprio o di terzi.

Il decreto circoscrive la responsabilità "amministrativa" della società ai soli reati per i quali essa è espressamente prevista dalla legge (principio di legalità): si tratta dei c.d. reati-presupposto, indicati agli artt. 24 e ss. del decreto legislativo n. 231/2001.

La responsabilità della società non è oggettiva: essa risponde *se e nella misura in cui* non abbia adottato ed efficacemente adottato, nella propria organizzazione aziendale, un adeguato modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire i reati della specie verificatesi (c.d. rimprovero per colpa di organizzazione dell'ente).



1.2 I reati commessi da soggetti in posizione apicale

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, con riferimento ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società dai soggetti in posizione apicale, una forma specifica di "esonero", laddove la società stessa dimostri:

1. che l'organo dirigente ha adottato ed attuato efficacemente, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quello verificatosi;
2. che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3. che i reati sono stati commessi eludendo fraudolentemente il modello;
4. che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

1.3 I reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza

Per quanto concerne i reati posti in essere nell'interesse o a vantaggio della società dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

Tuttavia, la predetta responsabilità è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi.

1.4 Le caratteristiche dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Le condizioni dell'efficacia "esimente".

Perché il modello di organizzazione, gestione e controllo abbia "efficacia esimente" rispetto alla responsabilità della società, il decreto n. 231 pone diverse condizioni; in sintesi, il modello deve:

- i. individuare le aree di attività obiettivamente più esposte alla possibilità di realizzazione di uno dei reati-presupposto individuati dal decreto stesso; per corrispondere a questa esigenza, è necessario che il modello sia preceduto da una documentata attività di mappatura e valutazione del rischio (*risk analysis* e *risk assessment*), funzionale ad individuare le eventuali criticità rispetto



- all'obiettivo di prevenzione del rischio-reato (*gap analysis*) e a porre le basi operative e manageriali di risoluzione, nell'ottica di una minimizzazione del rischio (*risk management*);
- ii. prevedere specifici protocolli (organizzativi e gestionali) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione all'obiettivo di prevenzione dei reati-presupposto, indicati nel decreto;
 - iii. prevedere specifici protocolli cautelativi e procedure direttamente volte alla prevenzione del rischio-reato, anche attraverso una strategia operativa di *integrazione* delle discipline cautelari o tecniche, inerenti peculiari ambiti di rischio (ad es. in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ai sensi del D.lgs. n. 81/2008);
 - iv. individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie che siano idonee ad impedire la commissione dei reati;
 - v. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli (c.d. flussi informativi);
 - vi. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal modello.

E' inoltre necessario, per il suddetto fine, che il modello sia stato efficacemente attuato, sia attraverso l'adozione di misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività aziendale nel rispetto della legge e ad individuare ed eliminare le situazioni di rischio, sia attraverso il periodico svolgimento di attività di verifica (*follow-up*) e l'eventuale modifica del modello stesso, laddove emergano significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività aziendali.

1.5 I reati commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto prevede, inoltre, che l'anzidetta responsabilità amministrativa possa configurarsi anche laddove i reati di cui al Decreto siano commessi all'estero (questa ipotesi di responsabilità è sì intendono applicabili nel caso in cui la Società intrattenga rapporti con l'estero o svolga parte della sua attività all'estero).

La responsabilità della società è, però, subordinata alla sussistenza delle condizioni, di volta in volta applicabili ai reati contemplati dal Decreto, previste dagli articoli del c.p. 7 (Reati commessi all'estero), 8 (Delitto politico commesso all'estero), 9 (Delitto comune del cittadino all'estero) e 10 (Delitto comune dello straniero all'estero).



Ai fini della punibilità, è necessario che la società abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano, che, per lo stesso fatto, non proceda nei suoi confronti lo Stato estero e, altresì, che il soggetto autore dell'illecito sia funzionalmente collegato alla società ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto (Responsabilità dell'Ente).

Resta inteso che la società è astrattamente punibile, ai sensi del Decreto, soltanto qualora sia configurabile, secondo l'ordinamento italiano, uno dei reati indicati agli artt. 24 e ss..

1.6 Il tentativo di reato

La responsabilità amministrativa della Società può configurarsi anche in caso di tentativo di commissione dei reati contemplati dal Decreto, da parte dei soggetti cd. "apicali" e di quelli sottoposti all'altrui vigilanza, nell'interesse o vantaggio della Società stessa. In altri termini, la responsabilità amministrativa può configurarsi anche laddove i soggetti "apicali", ovvero quelli soggetti all'altrui vigilanza, compiano atti idonei, diretti in modo inequivoco, a commettere un reato, ma quest'ultimo non si perfezioni, in quanto "l'azione non si compia ovvero l'evento non si verifichi".

Tale ipotesi ricorre, dunque, laddove vi sia l'intenzione di commettere un reato, gli atti siano inequivocabilmente diretti a tale fine ed idonei alla commissione del reato stesso, ma questo non si perfezioni.

La responsabilità è esclusa quando la società volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.7 Le sanzioni

La società riconosciuta responsabile è punita con sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza. Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre; il loro ammontare non è predeterminato, ma viene calcolato, caso per caso, secondo il sistema di commisurazione per quote e sulla base di due criteri, ovverosia, la gravità dell'illecito e le condizioni economiche della società.

Le sanzioni interdittive, maggiormente penalizzanti e compromettenti per le società, si applicano soltanto in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (in particolare, non sono previste per quelli societari) e, in ogni caso, se ricorre almeno una delle seguenti condizioni: (a) che l'ente abbia tratto dal



reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione ma a condizione che il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (b) che vi sia stata reiterazione degli illeciti amministrativi.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza può essere disposta quando è applicata una sanzione interdittiva.





2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 di Consorzio Depuratore s.p.a.

2.1 Obiettivi dell'adozione di un modello organizzativo ai sensi del Decreto

Consorzio Depuratore di Santa Croce sull'Arno s.p.a. (di seguito “Società”, “Azienda” o “Consorzio Depuratore s.p.a.”) ha ritenuto opportuno rinnovare integralmente il sistema di strumenti organizzativi e gestionali volti a:

- improntare la gestione societaria e l'organizzazione aziendale, in tutte le sue componenti, al principio della prevenzione del rischio-reato e ai criteri di legalità, integrità e *business ethics*.
- prevenire ed eventualmente eliminare con tempestività il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, attraverso una proceduralizzazione delle attività esposte ai rischi di reato, un'attività continua di vigilanza e la predisposizione di un sistema disciplinare;
- determinare una piena consapevolezza, in tutti coloro che operano nell'interesse della Società, di poter incorrere in un illecito la cui commissione sarebbe comunque contraria ai suoi interessi e al suo Codice Etico;
- proteggere la reputazione ed il valore aziendale, inteso anche come patrimonio di tutti i portatori di interessi nell'Azienda, ivi inclusi i dipendenti, i creditori sociali e la Pubblica Amministrazione;
- garantire e sviluppare la cultura dell'integrità e dell'etica nell'esercizio della libertà di iniziativa di economica, della responsabilità sociale di impresa, della tutela della dignità della persona umana nello svolgimento della propria attività professionale e della sostenibilità socio-ambientale dell'attività di impresa.

2.2 Linee Guida di Confindustria

In virtù di quanto previsto dall'art. 6, c. 3, del Decreto, Consorzio Depuratore s.p.a. ha definito il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 (di seguito anche “Modello” o “Modello 231” o “Modello Organizzativo 231” o “Modello Organizzativo”) in coerenza con quanto previsto nelle “*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001*” approvate da Confindustria nel giugno 2021. Il Modello della Società è inoltre conforme a quanto richiesto dall'art. 30 D.lgs. n. 81/2008.



In particolare, i passi operativi consigliati da Confindustria per l'attuazione di un modello organizzativo ai sensi del Decreto si sostanziano:

- nell'individuazione degli ambiti aziendali di attività dove possono essere commessi i reati e nell'analisi dei rischi potenziali;
- nella predisposizione e nell'adeguamento di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Tale sistema dovrà essere:
 - a) articolato nelle seguenti componenti: (i) codice etico; (ii) sistema organizzativo; (iii) procedure manuali ed informatiche; (iv) poteri autorizzativi e di firma; (v) sistemi di controllo e gestione; (vi) comunicazione al personale e sua formazione;
 - b) ispirato ai seguenti principi: (i) verificabilità, tracciabilità documentale, coerenza e congruenza di ogni operazione; (ii) applicazione del principio di separazione delle funzioni; (iii) documentazione dei controlli; (iv) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello; (v) previsione di un organismo di vigilanza dotato di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione; (vi) previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie; (vii) previsione di flussi informativi nei confronti dell'organismo di controllo.

2.3 I destinatari del Modello Organizzativo

Le regole contenute nel Modello si applicano, per quanto di rispettiva competenza:

- a) agli organi sociali;
- b) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di
 - (i.) rappresentanza,
 - (ii.) amministrazione,
 - (iii.) direzione, ovvero
 - (iv.) gestione e controllo della Società stessa o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale (soggetti in posizione apicale);
- c) a quelli sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi.

Si tratta, dunque, di regole che trovano applicazione - per quanto di rispettiva competenza e, ovviamente, secondo un principio di rilevanza e applicazione selettiva, a seconda delle aree a rischio di volta in volta coinvolte nonché delle attività, delle funzioni e degli esponenti aziendali di volta in volta interessati dagli



specifici rischi – nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Presidente del Consiglio di Amministrazione, di tutti i soggetti apicali e dipendenti della Società nonché nei confronti di coloro che, pur non legati alla predetta Società da rapporti di lavoro subordinato o altra forma contrattuale, operano su mandato della medesima e nel suo interesse, anche a titolo di collaborazione non continuativa o in forza di altra tipologia contrattuale.

Sono stati, inoltre, adottati strumenti negoziali atti a far sì che anche altri soggetti (fornitori, consulenti, partners, revisori, etc.), estranei alla Società ma, comunque, in rapporti con essa, rispettino, in tale ambito, i principi del Decreto e del Modello Organizzativo della Società.

Allo scopo di conferire univocità ed efficienza al sistema organizzativo aziendale, Consorzio Depuratore s.p.a. ha adottato un Modello Organizzativo 231 “unitario”, in quanto relativo agli organi sociali, ai soggetti posti in posizione apicale ed a quelli sottoposti all'altrui direzione, ed ha affidato l'attuazione ed il controllo sul Modello stesso ad un organismo interno alla Società, appositamente previsto, dotato della necessaria autonomia, indipendenza e professionalità e che esercita le proprie funzioni nei confronti di tutti i destinatari del Modello stesso.

2.4 Il procedimento di elaborazione e adozione del Modello Organizzativo

Le attività finalizzate all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Consorzio Depuratore s.p.a. possono essere distinte in due momenti diversi:

1. Prima elaborazione e adozione del Modello 231;
2. Successivi aggiornamenti e revisioni del Modello 231.

In tutti i casi, le attività svolte sono articolate nelle seguenti fasi:

- *Fase 1:* Analisi della struttura organizzativa e delle attività gestite dalla Società; questa attività di analisi è stata svolta attraverso interviste dirette agli esponenti aziendali che ricoprono funzioni di responsabilità nei differenti processi aziendali; il contenuto delle interviste è stato appositamente formalizzato nell'ambito del *risk assessment*. Le interviste si sono in particolar modo tenute nei giorni 23 febbraio 2022 e 3 marzo 2022.
- *Fase 2:* Mappatura delle attività a rischio di commissione di reato, ovvero di tutte quelle attività e processi aziendali in cui potrebbe potenzialmente verificarsi la commissione di un reato-presupposto;



- *Fase 3:* Tutte le attività identificate come potenzialmente a rischio di reato sono state oggetto di analisi al fine di valutare la presenza di opportuni controlli di processo in grado di mitigare i rischi rilevati (cd. *gap analysis*).
- *Fase 4:* Analisi comparativa tra i controlli esistenti a presidio delle attività a rischio di reato e gli standard di controllo generali. Dalle risultanze della *gap analysis* sono stati indicati i relativi *Action Plan*.
- *Fase 5:* Definizione del Modello Organizzativo 231 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, adattato alla realtà aziendale.

Le versioni del Modello risultanti dalle attività sopra citate (punto 1. e punto 2.), sono adottate con delibera del Consiglio di Amministrazione.

2.5 Manutenzione del Modello Organizzativo

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello Organizzativo sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del D.lgs. n. 231/2001 e sono realizzati essenzialmente in occasione di:

- a. modifiche legislative e delle linee guida ispiratrici del Modello Organizzativo;
- b. verifica di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o all'esito di verifiche sull'efficacia e/o adeguatezza e/o idoneità del Modello;
- c. cambiamenti della struttura organizzativa, cambiamenti nei campi di attività della Società.
- d. quando l'Organismo di Vigilanza lo reputi necessario, previo coordinamento il Consiglio di Amministrazione.

Si tratta di un'attività estremamente rilevante, in quanto mirata al mantenimento nel tempo dell'adeguatezza e idoneità del Modello e della sua efficace attuazione, anche a fronte di modificazioni dello scenario normativo ovvero della realtà aziendale di riferimento, nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni del medesimo.

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dalla norma (art. 6 co. 1, lett. b), l'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Consiglio ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ne dà tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione.



Al realizzarsi di una delle suelencate casistiche (a., b., c.), la Società valuta la necessità di aggiornare/adequare il Modello, sentito anche il parere preventivo dell'Organismo di Vigilanza.

Più precisamente, il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- risultanze delle attività di verifica svolte;
- accertamento di gravi fatti penalmente rilevanti commessi anche anteriormente all'approvazione del modello.

Inoltre, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, il Presidente del Consiglio di Amministrazione può, sentito il parere preventivo dell'Organismo di Vigilanza, approvare modifiche al Modello di carattere *formale* e non sostanziale.

Si precisa che con l'espressione "carattere formale e non sostanziale" si fa riferimento i) a elementi che non hanno impatti sul Sistema dei Controlli Interni della Società, ii) all'introduzione di nuove fattispecie di reato nel D.lgs. 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione, con periodicità almeno semestrale, presenta all'Assemblea dei Soci un'apposita nota informativa sul funzionamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Consorzio Depuratore s.p.a., comprensiva anche delle risultanze delle attività dell'Organismo di Vigilanza, fermo restando che quest'ultimo presenta al Presidente del Consiglio di Amministrazione, con periodicità almeno semestrale, una propria relazione. Il Consiglio di Amministrazione, anche d'intesa con l'Organismo di Vigilanza, approva le eventuali proposte di modifica e integrazione del Modello 231 (ove per tale si intendono anche: codice etico, parte generale e speciale, specifici protocolli ed eventuali codici di comportamento e/o autodisciplina, quali, a titolo di esempio, il codice anticorruzione) nonché, alla prima occasione utile, le eventuali modifiche formali e/o d'urgenza adottate dallo stesso ai sensi del capoverso precedente.



Il Modello sarà, in assenza di aggiornamenti, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza biennale, disposta dal Consiglio di Amministrazione.

2.6 Funzione e struttura del Modello Organizzativo di Consorzio Depuratore s.p.a.

Funzione del Modello Organizzativo adottato dalla Società ai sensi del Decreto è dotarla di un insieme di regole interne, idonee a prevenire la commissione, nel suo interesse o a suo vantaggio, dei c.d. reati-presupposto da parte delle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società stessa o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa ovvero da parte delle persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza. Ciò al fine di dimostrare che il reato-presupposto, commesso nel contesto aziendale, *non* risulti riconducibile ad una carenza organizzativa della Società nei termini dell'inadeguata attuazione o inefficacia del Modello 231.

Il Modello Organizzativo di Consorzio Depuratore s.p.a., di cui il Codice Etico è parte integrante, si sostanzia, quindi, in un sistema strutturato e organico di meccanismi interni, procedurali, di controllo e sanzionatori, idonei a contenere il rischio-reato entro la c.d. soglia di *accettabilità*, come definita dalle Linee Guida di Confindustria, approvate nel giugno 2021. Il rischio è accettabile, con riferimento ai reati puniti a titolo di dolo, quando, in ragione dell'attuazione del Modello e di un adeguato sistema di controlli interni, si può ragionevolmente ritenere che il reato-presupposto sia stato realizzato eludendo fraudolentemente i presidi, i controlli e i protocolli cautelativi fissati dal Modello stesso. Con riguardo, invece, ai reati puniti a titolo di colpa, il rischio è accettabile quando si possa ragionevolmente ritenere che la commissione del reato corrisponda ad una violazione delle regole cautelative poste dal Modello ovvero delle regole obbligatorie stabilite dalla legge o da altra fonte cogente in funzione del contesto di attività (es. norme cautelari stabilite dal D.lgs. n. 81/2008); violazione che si considera realizzata nonostante la piena operatività del sistema dei controlli e lo svolgimento, da parte dell'Organismo di Vigilanza, delle rispettive funzioni di vigilanza.

Il Modello adottato dalla Società ha carattere unitario dal punto di vista soggettivo: risulta quindi applicabile ad entrambe le categorie di soggetti che possono impegnare la responsabilità amministrativa



della società¹. Il sistema di regole è, infatti, strutturato non in ragione delle singole figure aziendali coinvolte (dando vita a due differenti modelli), bensì in funzione delle differenti aree di attività aziendali a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso; e ciò, come è logico e coerente, con riferimento anche all'Organismo di Vigilanza sul Modello. Tale scelta, compatibile col dettato legislativo, si traduce, poi, in una maggiore efficienza complessiva del sistema di regole interne nonché, con riferimento ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, nell'adozione di meccanismi più rigorosi di quelli richiesti dalla legge stessa.

In particolare, per il perseguimento dei descritti fini, la Società, anche in considerazione di quanto previsto dall'art. 6, c. 2, del decreto in parola, ha adottato un Modello Organizzativo atto a:

- ribadire e chiarire principi e regole, anche di deontologia aziendale, ai quali è doveroso attenersi nello svolgimento delle attività aziendali onde prevenire il verificarsi anche solo di occasioni per la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- sensibilizzare i soggetti interessati al rispetto di tali principi;
- determinare in tutti coloro che operano nei settori cd. “a rischio”, anche attraverso specifiche attività di informazione e formazione, una maggiore consapevolezza circa la possibilità di essere considerati personalmente responsabili dal punto di vista penale e di far incorrere la Società in responsabilità amministrativa, in caso di violazione delle regole previste nel Modello stesso;
- conferire trasparenza e riconoscibilità ai processi decisionali ed attuativi, in modo tale da rendere impossibile per chiunque eludere il sistema, se non fraudolentemente;
- implementare specifici processi per la corretta gestione delle risorse finanziarie, le quali rappresentano nella maggior parte dei casi, il supporto necessario per la commissione di reati;
- introdurre un sistema complesso di procedure e protocolli organizzativi, generali e specifici, inerenti ogni processo aziendale, strumentali alla prevenzione dei reati in relazione ai quali è prevista la responsabilità amministrativa della Società; questo sistema complesso di procedure e protocolli rappresenta il risultato dell'integrazione di tutte le discipline di ordine “cautelare” che

¹ Se, infatti, il paradigma normativo (cfr. artt. 6 e 7, d.lgs. n. 231/01) postula la predisposizione e l'adozione di due differenti modelli di organizzazione, gestione e controllo, l'uno, rivolto ai soggetti posti in posizione apicale, l'altro, ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, è pur vero che: (i) la natura dei reati non sempre consente di distinguere tra condotte penalmente rilevanti la cui attuazione si atteggi in modo differente a seconda che siano state poste in essere da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione; (ii) i processi decisionali interni all'azienda sono in genere unitari e, comunque, gerarchicamente e funzionalmente strutturati senza che abbia diretto ed immediato rilievo l'appartenenza delle figure coinvolte all'una o all'altra categoria.



già la Società ha implementato nella rispettiva organizzazione con riferimento alla prevenzione di specifiche categorie di rischi, la cui concretizzazione è suscettibile di risolversi in un reato rilevante ai fini della responsabilità amministrativa della Società (es. art. 25-*septies* D.lgs. n. 231/2001);

- introdurre, con efficacia vincolante, meccanismi di controllo interno tali da rendere più limitata la possibilità di assumere decisioni inappropriate o arbitrarie, consentendo alla Società di svolgere, in modo costante, un'attività di monitoraggio effettivo;
- introdurre un sistema disciplinare per il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello stesso;
- attribuire ad un organismo interno di vigilanza il compito di controllare e garantire l'efficace e corretto funzionamento del Modello stesso e di promuovere, ove si renda necessario, l'aggiornamento dello stesso nonché l'eventuale irrogazione delle sanzioni;
- introdurre una prassi negoziale, nei rapporti con i fornitori, i consulenti, i subappaltatori ed altre parti contrattuali, volta a garantire, nell'ambito di tali rapporti, condotte coerenti con le finalità del decreto in parola.

2.7 Articolazione del Modello 231

Il Modello Organizzativo costituisce, dunque, uno strumento organizzativo di centrale rilievo nell'ambito della struttura aziendale di Consorzio Depuratore s.p.a. e si articola in una serie di elementi, retti da molteplici fonti (statutarie, assembleari, consiliari, consortili e autoregolamentari).

Esso si articola in una Parte Generale, una Parte Speciale e un Codice Etico.

La **Parte Generale** del Modello Organizzativo si compone di più elementi.

Nei Capitoli 1 e 2 sono illustrati – al fine di rendere trasparenti gli obiettivi perseguiti dalla Società e la funzione del Modello stesso – i presupposti giuridici e le attività effettuate per l'elaborazione e l'adozione del Modello.

Possono, pertanto, considerarsi parte integrante di tali Capitoli le fonti regolamentari del Modello, vale a dire:

- le disposizioni statutarie fondanti il Modello stesso e, in particolare, funzioni e responsabilità degli organi sociali coinvolti;



- le delibere e gli altri atti adottati dagli organi sociali in virtù di tali previsioni statutarie;
- le fonti regolamentari inerenti la struttura consortile, le azioni consortili, la gestione e l'amministrazione delle attività consortili;
- le fonti regolamentari o contrattuali inerenti all'utenza dei soci consorziati.

Il Capitolo 3 della Parte Generale fornisce una descrizione delle misure organizzative/gestionali/di controllo adottate dalla Società in termini di *corporate governance*, struttura organizzativa, deleghe e procure, processi, Sistema di Gestione Integrata, controllo di gestione e dei flussi finanziari, gestione dei rapporti con le società controllate, le strutture associative, le consortili e le società di progetto.

Tale Capitolo contiene inoltre un richiamo al Codice Etico adottato dalla Società anche al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001, nonché un *focus* sui principi in materia di prevenzione del fenomeno corruttivo e *business integrity*, cui la Società si conforma.

Il Capitolo 4 della Parte Generale contiene l'insieme di regole relative alla struttura ed alle funzioni dell'Organismo di vigilanza sul modello di cui all'art. 6, c. 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001, ivi incluse quelle di raccordo con gli organi sociali. Tale Capitolo rappresenta pertanto il riferimento per lo **Statuto** che l'**Organismo di Vigilanza** deciderà poi di adottare.

Possono considerarsi parte integrante di tale elemento del Modello le delibere adottate dall'organo amministrativo in materia nonché i regolamenti e le delibere di carattere organizzativo e programmatico adottate dall'Organismo stesso nello svolgimento delle sue funzioni.

I Capitoli 5, 6 e 7 contengono, invece, l'insieme delle regole volte a garantire l'attuazione, l'effettività, il rispetto e l'adeguatezza del Modello stesso e relative, dunque, sia alle attività di informazione e formazione aziendale, sia ai flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza, sia, infine, alle sanzioni, disciplinari e contrattuali, previste per i casi di mancato rispetto delle regole di organizzazione aziendale e di comportamento. In particolare, il Capitolo 7 contiene il **Sistema Disciplinare**, relativo a lavoratori dipendenti, dirigenti, amministratori, Organismo di Vigilanza e collaboratori esterni, formalmente adottato dalla Società stessa per i suddetti fini.



Anche in questo caso, possono considerarsi parte integrante di tali elementi del Modello le decisioni dell'organo amministrativo e le delibere di carattere organizzativo e programmatico adottate in tali ambiti dall'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento delle sue funzioni.

La **Parte Speciale** si articola in più elementi. In particolare, la Parte Speciale, così come previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a), del D.lgs. n. 231/01, è suddivisa in sezioni, una per ciascuna delle aree di attività (o processi) della Società a rischio di commissione dei reati contemplati dal decreto stesso, avendo particolare riguardo alle possibili modalità attuative delle condotte criminose ed agli ambiti aziendali specificamente interessati. Il **Codice Etico** della Società, adottato contestualmente all'approvazione della Parte Generale e della Parte Speciale, è messo a disposizione di tutti i destinatari del Modello.

I documenti di Codice Etico, Parte Generale e Parte Speciale sono stati elaborati a seguito di analisi specifiche, i cui esiti sono formalizzati in un apposito documento - *"Mappatura delle aree a rischio e delle potenziali modalità attuative degli illeciti e gap analysis"* - che include:

- la mappatura delle aree aziendali esposte al rischio-reato, con l'indicazione (a titolo esemplificativo) delle specifiche ipotesi di reato potenzialmente correlate alla singola area di rischio; la correlazione tra area (aziendale) di rischio e specifica ipotesi di reato è operata in base all'attività istruttoria condotta in sede di *risk assessment*, che consente l'acquisizione di informazioni circa le reali modalità di operatività della società, e ad ulteriori elementi di conoscenza, tratti dalla letteratura scientifica e indagini empiriche;
- valutazione del sistema di controlli preventivi esistente e indicazione degli adeguamenti quando ciò si riveli necessario.



3. Il sistema di Governance, l'organizzazione interna e i processi aziendali

3.1 La *mission* aziendale

Consorzio Depuratore è una società per azioni con sede in Santa Croce sull'Arno, via del Bosco n. 275, costituita in Italia, con capitale sociale di euro 163.468,83 interamente sottoscritto e versato. Il capitale sociale è ripartito in azioni, di proprietà dei soci consorziati, come da visura camerale.

Consorzio Depuratore s.p.a. è costituito senza scopo di lucro e ha per oggetto: 1) manutenzione, l'eventuale ampliamento e/o ammodernamento di impianti di depurazione per il trattamento degli scarichi sia civili e che industriali; 2) l'acquisizione eventuale delle infrastrutture e delle aree occorrenti nel territorio dei comuni interessati per la realizzazione dell'oggetto sociale; 3) la richiesta all'Unione europea, al Governo, alla Regione o ad altri enti pubblici, anche territoriali, nonché ad istituti di credito, di finanziamenti, contributi e mutui per gli impianti di depurazione; 3) la partecipazione in altri consorzi o enti che di tipo misto – con partecipazione degli enti pubblici – aventi ad oggetto analogo o affine a quello del Consorzio, o comunque ritenuti utili al raggiungimento dell'oggetto sociale; 4) l'eventuale gestione anche provvisoria degli impianti di depurazione, anche al fine di mantenere un corretto funzionamento degli stessi nonché la gestione e la manutenzione della rete fognaria; 5) la gestione di fognature e acquedotti civili e industriali; 6) la gestione di fondi comunque pervenuti al consorzio anche da terzi; 6) l'assunzione a carico del Consorzio degli oneri di manutenzione dell'impianto di depurazione in tutte le sue strutture, sostenendo le relative spese e comunque ogni attività e iniziativa tesa al raggiungimento degli scopi consortili; 7) la prestazione, anche per conto o a favore di soggetti terzi di servizi di tariffazione, di incasso e di controllo sia relativamente alle attività di trattamento, depurazione sia ad altri servizi prestati anche a favore di consorziati.

Consorzio Depuratore s.p.a. è proprietario dell'impianto di depurazione di S. Croce sull'Arno la cui gestione è affidata a Consorzio Aquarno s.p.a., cui compete, sulla base di apposite relazioni contrattuali, anche la manutenzione completa del medesimo impianto. Consorzio Aquarno s.p.a., società totalmente controllata da Consorzio Depuratore s.p.a., svolge infatti attività di trattamento e depurazione dei reflui industriali provenienti dai processi di lavorazione tipici dell'industria conciaria, conferiti dalle concerie consorziate in Consorzio Depuratore s.p.a. nel sistema di fognature, connesso all'impianto di depurazione, sulla base del contratto di consorzio, del contratto di utenza e dei regolamenti che



disciplinano modalità e requisiti di conferimento da parte dei consorziati alla Società. Consorzio Aquarno s.p.a. provvede altresì alla gestione e manutenzione delle reti fognarie industriali, alla gestione del servizio di trattamento dei rifiuti liquidi conferiti su gomma nonché alla gestione e manutenzione delle reti di distribuzione di acqua industriale agli insediamenti produttivi.

Consorzio Depuratore s.p.a. esercita concretamente attività di amministrazione e gestione del complesso consortile, delle partecipazioni societarie e dell'utenza, conformemente alle fonti statutarie, regolamentari, consortili e negoziali rilevanti.

3.2 Corporate Governance

La Corporate Governance di Consorzio Depuratore s.p.a. si fonda su un sistema omogeneo e coeso di regole di condotta riguardanti sia la propria struttura organizzativa interna sia i rapporti con i terzi.

Tali regole sono dettate in modo da essere conformi al contesto normativo di riferimento per la Società.

Integrità e trasparenza sono i principi che la Società persegue nel delineare il proprio sistema di corporate governance, che si articola in base alla normativa vigente, allo Statuto, alla regolamentazione interna ed alle *best practices* in materia.

In tale ottica, la Società ha adottato una struttura organizzativa dedicata alla prevenzione e alla gestione dei rischi privilegiando il c.d. sistema tradizionale.

Il sistema di corporate governance della Società risulta, pertanto, attualmente così articolato:

Assemblea dei soci

Lo Statuto – cui si rinvia - regola l'attività e le responsabilità dell'Assemblea.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione della Società con facoltà di compiere e di delegare tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento dell'oggetto sociale (si rinvia alla fonte statutaria per l'individuazione degli specifici poteri e attribuzioni del Consiglio di Amministrazione). Il Consiglio di Amministrazione ha nominato al suo interno un Presidente e un Vice-Presidente; a quest'ultimo sono state conferite specifiche attribuzioni.



Presidente del Consiglio di Amministrazione

Detiene ed esercita i poteri di rappresentanza legale e di gestione della Società; pianifica le strategie aziendali secondo le linee programmatiche e direttive che lo stesso definisce. In base allo statuto societario, ha la facoltà di porre in essere atti di ordinaria e straordinaria amministrazione nel perseguimento dell'interesse societario.

Direttore Tecnico

Il Consiglio di Amministrazione ha individuato un Direttore Tecnico, cui, con delibera del Consiglio di Amministrazione e tramite procura notarile, risultano conferiti specifici poteri di gestione, di amministrazione e direzione della Società, con adeguati poteri di spesa, in attuazione delle linee programmatiche fissate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e condivise dal Consiglio di Amministrazione (si rinvia alla procura, rilasciata mediante atto pubblico e depositata in copia presso l'Amministrazione della Società, per la specificazione di poteri e competenze del Direttore Tecnico).

3.3 Struttura organizzativa interna

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito della propria struttura organizzativa, la Società ha chiaramente individuato:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica delle singole Funzioni aziendali;
- i Responsabili di ciascuna Funzione.

Le Funzioni aziendali sono state individuate con il fine di assicurare il pieno governo dei seguenti processi aziendali:

1. Processi Direzionali
2. Processi della Gestione Caratteristica
3. Processi di Supporto

3.4 Struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è titolare della qualifica di "Datore di lavoro" con tutte le responsabilità, funzioni, mansioni, competenze indicate per tale figura dal D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.,



potendo, a tale riguardo, delegare o subdelegare in tutto o in parte tali funzioni e responsabilità, nel rispetto della legge.

3.5 Deleghe e procure

Il Sistema di deleghe e procure di Consorzio Depuratore s.p.a. è governato e disciplinato dal Consiglio di Amministrazione.

L'assegnazione di deleghe e procure avviene sempre in maniera trasparente e pubblica; il livello di autonomia e di rappresentanza assegnati ai vari titolari sono fissati in maniera coerente con il livello gerarchico dei singoli destinatari e nei limiti di quanto necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni assegnate.

E' necessario ricordare che qualunque sia la natura giuridica della procura essa trae origine dal cosiddetto rapporto interno (altrimenti detto rapporto di gestione o rapporto di base) e, quindi, deve sempre e comunque prioritariamente sottostare ai vincoli preesistenti tra rappresentato e rappresentante in virtù del tipo di rapporto originario che li lega.

In altri termini, un dipendente, sia pure dirigente, che riceve una procura generale e/o speciale ad agire in nome e per conto della società deve comunque sottostare agli indirizzi e al controllo del mandante in virtù degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro subordinato.

3.5.1. Responsabile Unico del Procedimento

Ai fini dell'attuazione dell'Accordo di Programma Quadro «Tutela delle acque e gestione integrata delle risorse idriche – Accordo integrativo per la tutela delle risorse idriche del Basso Valdarno e del Padule di Fucecchio attraverso la riorganizzazione della depurazione del comprensorio del Cuio e del Circondario Empolese, della Valdera, della Valdelsa e della Val di Nievole», il Consiglio di Amministrazione ha istituito all'interno del Consorzio la funzione di *Responsabile Unico del Procedimento*, cui ha conferito deleghe coerenti con l'ambito di competenza rilevante, dotandolo di adeguate risorse organizzative e funzionali. Il Consiglio di Amministrazione, anche tramite apposito sistema di controlli interni, meglio specificato nella Parte Speciale del presente Modello, presiede le attività del Responsabile Unico del Procedimento.

3.6 Macro-processi e processi

Le attività aziendali possono essere suddivise nelle tre seguenti tipologie di processi:



1. Processi Direzionali: si tratta di quei processi che sono orientati alla elaborazione, allo sviluppo ed al controllo delle strategie aziendali, alla valorizzazione dell'immagine aziendale ed alla ricerca di opportunità di *business*;
2. Processi della Gestione Caratteristica: si tratta di quei processi che includono le fondamentali attività operative della Società e che, quindi, rispecchiano l'operare sistematico delle strutture organizzative aziendali;
3. Processi di Supporto: si tratta di quei processi che si sviluppano trasversalmente rispetto ai precedenti fornendo loro supporto specialistico.

3.7 Il Codice Etico

Come disposto dalle Linee Guida di Confindustria (giugno 2021), l'adozione di un Codice Etico rilevante ai fini di prevenzione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Il Codice Etico è uno strumento adottato in via autonoma dalla Società come enunciazione dei principi di “*deontologia professionale*” (*Business Ethics; Corporate Sustainability*) che Consorzio Depuratore s.p.a. riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti e collaboratori.

Nel Codice Etico sono individuati i principi di comportamento generali e specifici promossi dalla Società.

3.8 Anticorruzione

All'interno del Codice Etico, la Società ha posto in rilievo i principi comportamentali da adottare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e soggetti privati, volti a contrastare fenomeni di corruzione o, comunque, di *maladministration*.

Oltre all'enfasi attribuita ai suddetti principi comportamentali, nel documento di Parte Speciale sono declinate, nelle diverse aree a rischio di commissione dei reati nei confronti della Pubblica Amministrazione e del reato di corruzione tra privati, i principi generali di comportamento e i controlli esistenti.



4. L'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo

4.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo

Gli articoli 5 e 6 del Decreto prevedono l'esenzione dalla responsabilità amministrativa della Società per reati commessi, nell'interesse o a vantaggio di quest'ultima:

- dai soggetti posti in posizione apicale, qualora: (i) la società abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello organizzativo idoneo; (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento sia stato affidato ad un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; (iii) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza sul rispetto delle regole costituenti il predetto modello organizzativo; (iv) il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente tali regole;
- dai soggetti sottoposti all'altrui direzione; in questo caso l'esenzione è subordinata solo all'adozione ed all'efficace attuazione, prima della commissione del fatto, di un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello realizzato ed avente le più semplici caratteristiche indicate nell'art. 7 del Decreto.

In entrambe le ipotesi, risultano essenziali le funzioni di attuazione e di vigilanza sul funzionamento e sul rispetto del Modello stesso.

Solo per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale, il decreto prevede espressamente che tali funzioni siano affidate ad un "*organismo dell'ente*", "*dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*" e destinatario di adeguati flussi informativi dagli organi e dalle funzioni interne della società stessa. È corretto, inoltre, ritenere che tale organismo, per il regolare svolgimento delle proprie funzioni, non debba essere investito di funzioni aziendali incompatibili e sia, comunque, funzionalmente autonomo rispetto ai soggetti controllati.

In coerenza con l'unitarietà del Modello Organizzativo e per ragioni di efficienza sotto il profilo dello svolgimento delle funzioni di attuazione e vigilanza sul Modello stesso, la Società sulla base anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria (giugno 2021), ha individuato un unico "*organismo*" (Organismo di Vigilanza), preposto allo svolgimento delle suddette funzioni con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti all'altrui direzione.



Analoghe funzioni sono attribuite a tale Organismo con riferimento al Codice Etico, anch'esso elemento del Modello Organizzativo.

Sempre in armonia con le opzioni previste nelle Linee Guida di Confindustria, la Società ha optato per l'adozione di un Organismo di Vigilanza **collegiale**, a composizione mista.

In particolare, con riferimento all'Organismo, si è ritenuto opportuno:

- prevedere specifici requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza per il componente del predetto Organismo;
- prevedere che la revoca dei componenti possa avvenire solo per giusta causa (a titolo meramente esemplificativo: gravi ed accertati motivi di incompatibilità che mettano in discussione l'autonomia e l'indipendenza, grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico, coinvolgimento in un processo penale, violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV);
- garantire a tale Organismo indipendenza e autonomia operativa, pur raccordata alle funzioni degli organi sociali e delle articolazioni aziendali, sulla base anche di apposite previsioni statutarie;
- garantire a tale Organismo adeguati poteri informativi, ispettivi e di denuncia nonché, sulla base di apposita previsione di *budget*, la necessaria dotazione finanziaria;
- assicurare a tale organismo l'ausilio di un adeguato *staff* interno e la possibilità di ricorrere al supporto di consulenti esterni e di *advisor* indipendenti.

In considerazione della struttura e delle funzioni attribuite, si è, poi, prescelto, per tale organismo, il nome di "Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo di Consorzio Depuratore s.p.a. ai sensi del D.lgs. 231/2001", da individuarsi anche come "Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo" o con la sigla "OdV".

4.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello 231. Nomina, cessazione e sostituzione

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, è istituito, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, l'organismo di vigilanza di cui agli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001, denominato "Organismo di Vigilanza sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Consorzio Depuratore s.p.a., ai sensi del D.lgs. 231/2001", da individuarsi anche come "Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo" e con la



sigla “OdV”. L’Organismo di Vigilanza sul Modello svolge anche le funzioni di organismo di vigilanza sul rispetto e l’attuazione del Codice Etico della Società.

La nomina dell’OdV è efficace a seguito di accettazione, comunicata per iscritto da parte del soggetto interessato.

I predetti requisiti di onorabilità e professionalità debbono essere adeguatamente comprovati prima del perfezionamento della nomina.

I componenti dell’Organismo di Vigilanza sono in carica per tre anni e possono essere riconfermati (in assenza di diverse comunicazioni, l’incarico si intenderà rinnovato automaticamente).

Il Consiglio di Amministrazione determina, all’atto della nomina, il compenso spettante ai componenti dell’Organismo di Vigilanza sul Modello, con riferimento all’intero periodo di durata dell’incarico. La nomina è tempestivamente comunicata all’Assemblea dei Soci.

L’incarico può essere revocato esclusivamente dal Consiglio di Amministrazione, soltanto per giusta causa, dandone comunicazione formale all’Assemblea dei Soci.

In ogni caso di cessazione dalla carica, si provvede tempestivamente alla sostituzione in conformità alle precedenti previsioni.

L’Organismo di Vigilanza adotta un regolamento interno sul proprio funzionamento, con particolare riguardo alla calendarizzazione delle attività, ai rapporti con gli organi sociali, alla predisposizione e trasmissione a questi ultimi di relazione periodiche e ai flussi informativi relativi alle aree a rischio individuate che dovrà ricevere, con indicazione delle tempistiche.

4.3 Funzioni dell’Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo

All’Organismo di Vigilanza sul Modello sono attribuite le funzioni indicate nelle Parti Generale e Speciale del Modello e, comunque, ogni altra funzione riservata dalla legge.

All’Organismo di Vigilanza sul Modello sono, in particolare, attribuiti autonomi poteri di iniziativa e controllo in ordine all’attuazione, all’osservanza, all’adeguatezza ed all’aggiornamento del Modello stesso, in conformità alle successive previsioni.



L'Organismo di Vigilanza sul Modello svolge, altresì, le funzioni ad esso riservate dal Codice Etico, coordinandole con le ulteriori funzioni inerenti al Modello. Nell'ambito dell'esercizio delle funzioni previste dal Codice Etico, le previsioni del Modello trovano applicazione in quanto compatibili.

Il Consiglio di Amministrazione assicura all'Organismo di Vigilanza, sulla base di un *budget* annuale previamente definito in relazione alle esigenze comunicate dall'Organismo, un'adeguata dotazione finanziaria nonché la possibilità, per quest'ultimo, di avvalersi, nello svolgimento delle proprie funzioni, in modo continuativo e con piena autonomia, di dipendenti o ausiliari della Società.

Su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, che abbia ad oggetto uno o più questioni inerenti le proprie funzioni, l'organo societario competente può convocare l'Assemblea dei Soci.

Su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, che abbia ad oggetto uno o più questioni inerenti le proprie funzioni e per le quali è prevista la competenza dell'Assemblea dei Soci, l'organo competente può convocare tale organo sociale.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza:

- si coordina con gli organi sociali (Assemblea dei Soci); l'Organismo può, altresì, partecipare alle riunioni degli organi sociali esclusivamente in relazione a questioni che possano avere attinenza con le materie presidiate dal d.lgs. n. 231/2001;
- può ricorrere al supporto di consulenti esterni, nel rispetto della riservatezza della Società e delle relative attività;
- può richiedere e accedere ad informazioni, atti e documenti inerenti il personale e le attività della Società nelle Aree a Rischio di commissione dei reati contemplati dal richiamato Decreto, con le modalità previste nel Modello e senza necessità di alcun consenso preventivo; è comunque vincolato al rispetto della disciplina *privacy* applicabile, in ragione della natura delle informazioni di cui si richiede l'acquisizione;
- può compiere ispezioni, controlli e verifiche in ordine al personale ed alle attività della Società nelle Aree a Rischio di commissione dei reati contemplati dal richiamato decreto, con le modalità previste nel Modello;
- può prendere visione e trarre copia dei libri sociali nonché richiedere informazioni agli organi sociali;



- cura la tenuta della documentazione inerente l'esercizio delle proprie funzioni mediante apposita banca dati e definendo specifiche procedure, anche informatiche.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto alla massima riservatezza in ordine all'esercizio delle proprie funzioni e alle informazioni di cui sia venuto in possesso.

Fuori dai casi nei quali ciò sia stato formalmente richiesto da un'Autorità giudiziaria o amministrativa, l'Organismo di Vigilanza comunica informazioni inerenti la Società all'esterno soltanto previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione o del Presidente del Consiglio di Amministrazione o del Direttore Tecnico, salvo che la conoscenza esterna di determinate informazioni sia necessaria per l'esercizio da parte dell'Odv delle rispettive funzioni di vigilanza e aggiornamento, ad es. avvalendosi di consulenti esterni; in ogni caso, l'Organismo di Vigilanza adotta accorgimenti tali da assicurare la tutela di tutte le informazioni societarie.

5. Attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo

5.1 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza in ordine all'attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo

Tra le condizioni per l'esonero della Società dalla responsabilità amministrativa di cui al Decreto, rileva che la Società abbia:

- a) efficacemente attuato il modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei suddetti reati;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo della società, munito di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Affinché il Modello sia realmente efficace, è pertanto necessario che:

- a) sia attuato mediante una costante attività regolamentare;
- b) venga istituito un idoneo sistema disciplinare coerente con il CCNL di settore;
- c) all'Organismo di Vigilanza sia affidato il compito di compiere con continuità attività di vigilanza e di riscontro in ordine:



- all'osservanza da parte dei singoli destinatari delle prescrizioni contenute nel Modello nonché, più in generale, alla coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello stesso;
- all'adeguatezza del Modello, ovvero alla capacità di prevenire la commissione dei reati, attraverso attività di verifica;
- all'opportunità di apportare modifiche ed aggiornamenti al Modello stesso.

Per quanto concerne, in particolare, all'attuazione, all'osservanza, all'adeguatezza e all'aggiornamento del Modello 231, all'Organismo di Vigilanza, fermo restando quanto previsto, in generale, nel precedente Capitolo, sono affidate le funzioni indicate nei successivi paragrafi 2, 3 e 4.

5.2 Attuazione del Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i più ampi poteri di iniziativa e di vigilanza in ordine all'efficace attuazione del Modello.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- a) può formulare proposte di adozione di istruzioni attuative dei controlli previsti nella Parte Speciale del Modello nonché note, chiarimenti, raccomandazioni in merito all'attuazione del Modello;
- b) verifica la pubblicità e la diffusione del Modello all'interno della Società attraverso la promozione e il monitoraggio di specifiche iniziative volte ad assicurare la conoscenza e la comprensione del Modello stesso;
- c) risponde alle richieste di informazioni e di chiarimenti provenienti dai destinatari del Modello;
- d) verifica, in stretta collaborazione con il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Direttore Tecnico ed in considerazione della struttura organizzativa di Consorzio Depuratore s.p.a., l'informazione al personale, attraverso corsi e aggiornamenti periodici. Nell'attività di informazione, l'Organismo di Vigilanza dedica particolare attenzione ai neo-assunti, ai cambi di mansione ed alla variazione nelle regole aziendali.

5.3 Osservanza del Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare, in conformità alle successive previsioni, sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei singoli destinatari.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, in conformità a quanto previsto nel Modello:



- a) assume le iniziative più opportune allo scopo di accertare eventuali violazioni o tentativi di violazione delle prescrizioni del Modello, effettuando periodicamente verifiche mirate su singoli atti e/o operazioni;
- b) promuove lo svolgimento delle attività di controllo in ordine al rispetto delle prescrizioni del Modello;
- c) esercita le funzioni allo stesso riservate nell'ambito del sistema disciplinare di cui al successivo Capitolo 7.

All'Organismo di Vigilanza non spettano compiti né sono attribuiti poteri decisionali o di tipo impeditivo in ordine allo svolgimento delle rispettive attività da parte dei destinatari del Modello.

5.4 Adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i più ampi poteri di iniziativa e di vigilanza in ordine all'adeguatezza del Modello Organizzativo ed al suo aggiornamento.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- a) effettua ricognizioni dell'attività aziendale al fine di aggiornare, ove necessario, le aree a rischio di commissione dei reati elencati nel decreto;
- b) verifica periodicamente che i vari elementi del Modello Organizzativo siano adeguati e coerenti con l'effettiva realtà aziendale;
- c) sulla base di attività ricognitive periodiche, propone l'aggiornamento e la revisione del Modello, indirizzandole al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, anche per mezzo del Direttore Tecnico, cura inoltre i rapporti con l'Organismo di Vigilanza, compiendo tutti gli atti a ciò necessari.

Per ulteriori dettagli, si veda il paragrafo "Manutenzione del Modello Organizzativo".

6. Flussi informativi

6.1 Flussi informativi verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Direttore Tecnico.

L'Organismo di Vigilanza:



- a) con cadenza semestrale, o su esplicita richiesta, riferisce per iscritto al Presidente del Consiglio di Amministrazione in ordine: (i) all'adeguatezza ed all'attuazione del Modello; (ii) alle verifiche programmate; (iii) all'esercizio delle proprie funzioni nei confronti di dirigenti, dipendenti e collaboratori della Società e, in particolare, in ordine all'osservanza, da parte di questi, del Modello stesso;
- b) ai fini della continuità di azione si relaziona costantemente con il Direttore Tecnico per aggiornarlo sullo stato delle attività di vigilanza circa l'adeguata ed efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Consorzio Depuratore s.p.a.;
- c) entro il 31 dicembre di ogni anno, l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione una relazione dettagliata in merito alle attività espletate per la cura dello stato di attuazione e aggiornamento del Modello della Società; la relazione è trasmessa, dopo discussione ed esame, all'Assemblea dei Soci, con eventuale nota del Consiglio di Amministrazione; la trasmissione è a cura del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione e/o il Presidente del Consiglio di Amministrazione hanno facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza ove lo ritengano necessario; parallelamente l'OdV ha la facoltà di richiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione la convocazione dell'Assemblea dei Soci, alla quale l'OdV ha diritto di intervenire, nelle forme valutate adeguate e necessarie.

Alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, convocate per l'esame delle relazioni periodiche o straordinarie dell'Organismo di Vigilanza ed in genere per le attività che riguardano il Modello, partecipa anche l'Organismo di Vigilanza.

6.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6, comma 2, lett. (d), del Decreto, individua, tra le "esigenze alle quali deve rispondere" un modello organizzativo idoneo l'esplicita previsione da parte di quest'ultimo di "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza" del modello stesso.

Detti obblighi informativi rappresentano, evidentemente, uno strumento essenziale per agevolare lo svolgimento dell'attività di vigilanza sull'attuazione, l'osservanza e l'adeguatezza del Modello nonché, laddove siano stati commessi dei reati, dell'attività di accertamento a posteriori delle cause che ne hanno reso possibile la commissione.



Sono tenuti all'osservanza di tali obblighi di informazione i componenti degli organi sociali, i direttori (segnatamente: Direttore Tecnico), i soggetti apicali e dipendenti della Società nonché i c.d. collaboratori e, comunque, tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello.

Detti soggetti devono segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza quanto specificamente prescritto dallo stesso.

Sono definiti *flussi informativi ordinari* verso l'Organismo di Vigilanza:

a. quelli dal Direttore Tecnico, con intervalli temporali non superiori al bimestre, aventi ad oggetto modifiche all'assetto di governance, di gestione, di amministrazione della Società, comprese le modifiche inerenti al sistema di controllo interno ovvero al sistema di deleghe o procure o, comunque, aventi ad oggetto notizie obiettivamente rilevanti per l'efficace espletamento dell'attività di vigilanza; l'Organismo di Vigilanza, con atto interno, tempestivamente comunicato, concorda con il Direttore Tecnico la categoria di notizie di cui obbligatorie deve essere portato a conoscenza; l'obbligo informativo c.d. ordinario non è comunque fatto salvo qualora, una volta esaurita la comunicazione bimestrale, secondo le modalità eventualmente definite dall'OdV, emergano notizie di particolare rilievo per la Società, per l'efficacia ed effettività del sistema di controllo interno e degli assetti di *compliance*,

c. dal Datore di lavoro, con cadenza trimestrale, avente ad oggetto notizie inerenti le misure di prevenzione del rischio relativo, concernenti le aree di rispettiva competenza, e lo stato di attuazione delle medesime, nonché ogni notizia rilevante attinente all'assetto di tutela della salute e sicurezza del lavoro della Società (art. 30 d.lgs. n. 81/2008);

d. dal Collegio Sindacale, con cadenza quadrimestrale, avente ad oggetto notizie inerenti il sistema di controllo interno, le valutazioni compiute dal predetto organo nonché ogni altro fatto o circostanza che assuma rilevanza ai fini dell'espletamento da parte del predetto organo delle funzioni di controllo e verifica che la legge attribuisce ad esso.

d. dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, con riguardo in particolare ai fatti rilevanti concernenti l'amministrazione e gestione delle attività consortili, la partecipazione dei soci consorziati, le modifiche intervenute in merito alle fonti statutarie, consortili o negoziali (ad es. inerenti all'utenza); tale obbligo informativo può essere espressamente delegato al Direttore Tecnico, con atto scritto, portato a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.



L'Organismo di Vigilanza, con riferimento ai c.d. flussi informativi ordinari, può concordare con i soggetti obbligati particolari procedure di comunicazione o, comunque, indicazioni e coordinate per l'identificazione delle notizie rilevanti suscettibili di comunicazione. Sono sempre rilevanti, ai fini dell'adempimento dei flussi informativi c.d. ordinari, le notizie:

1. inerenti alle circostanze o fatti da cui possano derivare o siano derivate responsabilità di qualunque genere per la Società;
2. inerenti alle circostanze o fatti che impongano o abbiano imposto modifiche del sistema di controllo interno;
3. inerenti alle circostanze o fatti che impongano o abbiano imposto modifiche e/o deroghe occasionali alle procedure interne, rilevanti per la Società;
4. inerenti alle circostanze o fatti che abbiano impedito o ritardato l'espletamento delle comunicazioni periodiche obbligatorie alle Pubbliche Amministrazioni che esercitano funzioni di controllo relativamente ai processi produttivi caratteristici della Società;
5. inerenti alle circostanze o fatti che impongano o abbiano imposto modifiche ai rapporti con Consorzio Aquarno s.p.a. o altre società comunque partecipate da Consorzio Depuratore s.p.a.; al contempo, inerenti ai rapporti di Consorzio Depuratore con le società controllate ovvero alla responsabilità, di qualsiasi natura, di soggetti apicali delle società controllate;
6. inerenti alle circostanze o fatti che impegnano la responsabilità, a qualsiasi titolo (penale; civile; amministrativa), dei soggetti apicali della Società, con speciale riferimento a coloro che rivestono funzioni di gestione, amministrazione, direzione e coordinamento di Consorzio Depuratore S.p.a.;
7. inerenti ai rapporti contrattuali di durata con Pubbliche Amministrazioni, a qualsiasi articolazione (centrale, regionale, locale).
8. inerenti all'esito di contenziosi, di qualsiasi natura (penale, civile, commerciale, amministrativa, tributaria, arbitrale) in cui sia coinvolta, a qualsiasi titolo, la Società.
9. inerenti ai fatti o circostanze da cui possa derivare o sia derivata la contestazione di un illecito disciplinare, quando il comportamento che abbia dato luogo alla contestazione costituisca violazione del sistema dei controlli interno, delle procedure interne, dei flussi informativi obbligatori, delle disposizioni



e dei protocolli che formano il Modello di organizzazione, gestione e controllo, del sistema di gestione ambientale messo in atto dalla Società, delle regole che compongono il sistema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, attuato dalla Società.

Sono comunque rilevanti e devono formare oggetto di comunicazione obbligatoria all'Ody le notizie inerenti fatti o circostanze da cui possa derivare l'esigenza di modifiche del sistema di controllo interno, delle procedure e delle stesse modalità di espletamento della funzione di vigilanza da parte del predetto Organismo.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni può sempre, anche in via generale, richiedere al Direttore Tecnico nonché agli altri apicali, così come ai dipendenti ed ai collaboratori, la comunicazione, anche periodica, di informazioni e documenti, fissandone le relative modalità con apposito atto interno, tempestivamente trasmesso.

Gli atti che definiscono obblighi di informazione c.d. *straordinari* per determinate figure aziendali sono trasmessi per conoscenza al Direttore Tecnico; quando riguardano quest'ultimo, l'atto è trasmesso contestualmente al Presidente del Consiglio di Amministrazione; quando la richiesta di informazioni concerne quest'ultimo, l'atto è trasmesso contestualmente al Direttore Tecnico e all'Assemblea dei Soci; per ragioni straordinarie, che devono essere previamente condivise, in forma scritta, al Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza può valutare opportuno non trasmettere la richiesta di informazioni all'Assemblea dei Soci e/o al Direttore Tecnico, quando essa è indirizzata al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Direttore Tecnico provvede, in ogni caso, a trasmettere all'Organismo di Vigilanza il sistema delle deleghe e delle procure adottato ed ogni successiva modifica dello stesso; l'Organismo di Vigilanza dà conto esclusivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione di eventuali deficienze, negligenze o carenze di tale flusso informativo.

Tutti gli obblighi informativi, previsti dal Modello o da altre fonti interne, compresi gli atti dell'Organismo di Vigilanza, sono assolti se adempiuti in forma scritta e tracciabile. La forma orale non è riconosciuta valida, salvo che non sia oggetto di verbalizzazione per iscritto o di apposita registrazione, conservata a cura e sotto la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza.



In linea con l'articolo 6, comma 2, lett. d), d.lgs. 231/2001, in Consorzio Depuratore s.p.a. è istituito un sistema di segnalazione da parte di tutti i soggetti che operano nella Società. Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta - anche mediante *e-mail* - indirizzate all'Organismo di Vigilanza.

A tal proposito l'Organismo ha attivato un apposito indirizzo di posta elettronica, di cui è data comunicazione all'intera Società.

Ogni comunicazione o segnalazione è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un'apposita banca dati, il cui accesso è consentito soltanto all'Organismo medesimo.

L'Organismo di Vigilanza, senza alcun obbligo di assenso o di autorizzazione, è abilitato a stabilire modalità di segnalazione ulteriori e integrative rispetto a quelle stabilite nella presente Parte Generale; è in ogni caso tenuto a darne notizia al Direttore Tecnico. Tutte le procedure di segnalazione alternative a quelle qui stabilite, che devono considerarsi minime e indefettibili, assicurano la garanzia dell'anonimato, come meglio specificato nel par. 6.3 della presente Parte Generale.

6.3 Sistema di segnalazione

Al fine di tenere fede ai principi contenuti del presente Modello 231 e nel rispetto di quanto disposto dall'art. 6, c. 2-bis, del D.Lgs. 231/01 così come modificato dalla l. 30.11.2017, n. 179 e successive modificazioni, la Società prevede un *Sistema di Segnalazione* attraverso il quale i Segnalanti, qualora ravvisassero delle condotte illecite o aventi ad oggetto la violazione del presente Modello, presentano a tutela dell'integrità dell'ente delle segnalazioni *circostanziate* di condotte illecite e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il *Sistema di Segnalazione* impostato dalla Società persegue gli obiettivi di:

- promuovere, all'interno dell'impresa, una cultura fondata sulla responsabilità e sull'etica, nella convinzione che la partecipazione attiva e il coinvolgimento di tutti i dipendenti/collaboratori siano parte fondamentale del processo di sviluppo della Società;
- consentire alla Società di essere tempestivamente informata su fatti o condotte contrari ai principi etici perseguiti, al fine di un sollecito intervento, nonché di individuare e gestire possibili carenze nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- fornire ai destinatari indicazioni per effettuare e gestire le segnalazioni in maniera "responsabile".



Le segnalazioni sono debitamente approfondite, garantendo la loro riservatezza.

La Società si impegna ad assicurare adeguate forme di tutela dei segnalanti stabilendo il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

In ogni caso, eventuali misure ritorsive o discriminatorie e il licenziamento adottate nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, sono nulle.

La Società ha individuato nell'Organismo di Vigilanza l'ente destinato a ricevere qualunque tipologia di segnalazione.

L'OdV gestisce in maniera obiettiva, imparziale e riservata le segnalazioni ricevute.

L'OdV sovrintende in via esclusiva l'istruttoria qualora la segnalazione sia inerente al Modello 231 ed al Codice Etico. Quando l'oggetto della segnalazione esuli da questo perimetro, l'Organismo di Vigilanza ha facoltà di indirizzare la segnalazione all'organo societario competente, vincolandolo alla garanzia assoluta dell'anonimato. L'organo cui la segnalazione è trasmessa dà conto dell'esito delle valutazioni di competenza all'Organismo di Vigilanza; la comunicazione è obbligatoria ed è valida se effettuata in forma scritta.

Nel caso in cui l'Organismo dovesse valutare la configurazione di una situazione di conflitto di interessi con l'organo societario competente, indirizza la segnalazione al Consiglio di Amministrazione, che gestisce la segnalazione secondo il principio della tutela della riservatezza.

Le segnalazioni sono indirizzate all'Organismo di Vigilanza, tramite comunicazione email rivolta all'indirizzo di posta elettronica previamente comunicato dal predetto Organismo.

Il soggetto che effettui segnalazioni poi rivelatesi manifestamente infondate, finalizzate al solo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a persone, processi o alla Società, può essere soggetto, se si presentano determinate condizioni, a provvedimenti disciplinari, in linea con il CCNL di riferimento, oltre che alle ulteriori opportune azioni normativamente previste.

La Società può dotarsi di una procedura in materia di segnalazioni integrativa rispetto a quella stabilita nella presente Parte Generale, a condizione che essa assicuri la tutela della riservatezza e dell'anonimato del segnalante e stabilisca presidi minimi efficaci per intercettare comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti del medesimo. Queste procedure sono comunque sottoposte alla valutazione preliminare dell'Organismo di Vigilanza, che si esprime in forma scritta.



7. Il sistema disciplinare

7.1 Il sistema disciplinare di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto

7.1.1 Principi generali

Ai sensi degli articoli 6, comma 2, lett. (e), e 7, comma 4, lett. (b), del Decreto, l'efficace attuazione del Modello Organizzativo nel suo complesso richiede che la società adotti un sistema disciplinare idoneo a reprimere il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello e di quelle previste nel Codice Etico.

Il presente sistema è, pertanto, diretto a sanzionare l'inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico e delle prescrizioni indicate nel Modello Organizzativo adottato dalla Società in conformità di quanto previsto dai CCNL di riferimento; esso costituisce parte integrante del Modello e, ai sensi dell'art. 2106 c.c., integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, i CCNL soprарichiamati, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi ivi delineate.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e/o prescrizioni indicate nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto e successive integrazioni.

7.1.2 Destinatari

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in nr. 6 Sezioni; le prime cinque sono definite a seconda della funzione svolta e della categoria di inquadramento dei destinatari ex art. 2095 c.c. nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e la Società ed è rivolto, per quanto di rispettiva competenza:

1. a quadri, impiegati e operai,
2. soggetti apicali,
3. ai soggetti esterni alla Società;

La sesta Sezione, invece, descrive il processo per l'irrogazione delle sanzioni.

7.1.3 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

1. Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:



- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) gravità del pericolo creato;
 - d) entità del danno eventualmente creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e successive modifiche e integrazioni;
 - e) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
 - f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
 - g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.
2. Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.
3. La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.
4. I principi della tempestività e della immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio di responsabilità penale o, comunque, punitiva.

7.2 Prima Sezione – Quadri, Impiegati e Operai

7.2.1 Ambito di applicazione

In considerazione dell'entrata in vigore dell'art. 25 – *undecies* del D.lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 2 del D.lgs. del 7 luglio 2011, n. 121 in recepimento della direttiva 2008/99/CE del 19 novembre 2008, che ha introdotto i reati cd. ambientali e dell'art. 25 - *septies* del D.lgs. 231/2001 (rubricato come “omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro” e inserito dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007 n. 123 e successivamente sostituito dall'art. 300 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81), l'applicazione del presente sistema disciplinare è estesa anche alla categoria degli operai, sia pure, per quanto riguarda questi ultimi reati, limitatamente ai comportamenti rilevanti in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.



Pertanto, ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b), e 7 del Decreto, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti di quadri, impiegati ed operai (questi ultimi con i limiti di cui si è detto per quanto riguarda i reati di cui all'art. 25 - *septies*) alle dipendenze della Società ovvero in regime di distacco presso terzi (ivi comprese le società controllate, collegate e/o partecipate) che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza degli obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico;
- e) omessa vigilanza in qualità di “responsabile gerarchico”, sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- f) omessa comunicazione in qualità di “responsabile funzionale” al responsabile gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- g) inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (art. 20 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali;
- h) violazione o omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione diretta a prevenire inquinamento o danno ambientale.



7.2.2 Sanzioni

Il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo precedente, lettere da a) ad h), a seconda della gravità della infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

7.2.2.a) *Rimprovero verbale*

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero verbale nelle seguenti ipotesi:

- a) nei casi di violazione colposa delle prescrizioni indicate nella presente Sezione, paragrafo 7.2.1, lettere da a) ad h), e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna;
- b) recidiva nel biennio, nelle violazioni delle procedure e prescrizioni di cui al precedente punto a), non aventi rilevanza esterna.

7.2.2.b) *Rimprovero scritto*

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero scritto nell'ipotesi di recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni indicati nel paragrafo 7.2.1, lettere da a) ad h), e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna.

7.2.2.c) *Multa*

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la sanzione della multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo



e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; si indicano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- 1) l'inosservanza di un obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
- 2) la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano, un rapporto e/o un procedimento di cui una delle parti è la Pubblica Amministrazione.

7.2.2.d.) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

Verrà irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nel paragrafo 7.2.1, lettere da a) ad h), tali da esporre la Società al rischio di sanzioni e responsabilità.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- 1) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti inerenti rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o le attività degli organi sociali;
- 2) omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- 3) infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico, effettuate con dolo;
- 4) inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione individuale ovvero utilizzazione non appropriata di dispositivi di protezione ovvero ancora mancata partecipazione a programmi di formazione e/o addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- 5) inosservanza delle prescrizioni autorizzative in materia ambientale e delle prescrizioni e procedure contenute nel Sistema di gestione ambientale della Società, da cui non siano derivate situazioni di pericolo, anche solo potenziale, di danno o di inquinamento ambientale.



7.2.2.e) Licenziamento con preavviso

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento con preavviso nei casi di reiterata grave violazione delle prescrizioni indicate nel paragrafo 7.2.1, lettere da a) ad h), aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree a rischio reato individuate nella Parte Speciale del Modello.

7.2.2.f) Licenziamento senza preavviso

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure anche provvisoria del rapporto di lavoro (cd. giusta causa), quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- 1) violazione di regole, procedure e/o prescrizioni del Modello, incluso il Codice Etico, aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel Decreto, a prescindere dal perfezionamento del reato stesso, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.
- 2) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- 3) inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione collettiva ovvero rimozione o modifica senza autorizzazione di dispositivi di sicurezza o segnalazione o controllo ovvero compimento di propria iniziativa di operazioni o manovre pericolose che possano compromettere l'incolumità propria o di altri lavoratori ovvero ancora, mancata segnalazione al datore di lavoro, dirigente o preposto di eventuali condizioni di pericolo grave e imminente;
- 4) comportamento non conforme alle procedure e/o prescrizioni del Modello diretto in modo non equivoco alla commissione di un reato ambientale sanzionato dall'art. 25-undecies del D.lgs. n. 231/2001 e s.m.i. da cui siano derivate situazioni di pericolo, anche potenziale, di danno o di inquinamento ambientale e la concreta applicazione, anche in via cautelare, a carico della Società delle relative sanzioni;



- 5) violazione od omissione, dovute anche a negligenza, imperizia o imprudenza, delle procedure di gestione delle emergenze in materia ambientale.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente paragrafo, la Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

7.2.3 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni

Il potere (i) di accertare le infrazioni commesse dai quadri, dagli impiegati e dagli operai, anche in regime di distacco, e (ii) di irrogare le sanzioni al solo personale dipendente e non distaccato è esercitato dal Datore di lavoro, nel rispetto delle disposizioni di legge, del Contratto Collettivo e di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico ed informando previamente l'Organismo di Vigilanza.

Per il personale distaccato, l'irrogazione della sanzione sarà cura della società distaccante.

L'Organismo di Vigilanza assiste il Datore di lavoro nello svolgimento delle rispettive funzioni di accertamento e sanzione; inoltre, segnala allo stesso le violazioni commesse dai quadri e dagli impiegati, delle quali sia venuto a conoscenza attraverso l'esercizio dei poteri ispettivi e di controllo conferitigli.

La contestazione non può essere oggetto di archiviazione senza il parere (non vincolante) dell'Organismo di Vigilanza; l'espressione del parere, in forma scritta, è condizione di efficacia della decisione di archiviazione. È comportamento rilevante sul piano disciplinare la mancata richiesta da parte del Datore di lavoro del parere obbligatorio, a carattere non vincolante, che compete all'Organismo di Vigilanza.

7.3 - Terza Sezione - Soggetti Apicali

7.3.1 Ambito di applicazione

Ai fini del Decreto, nell'attuale organizzazione della Società sono "Soggetti apicali" il Presidente del Consiglio di Amministrazione, i componenti del predetto Consiglio, il Direttore Tecnico e il Datore di Lavoro nonché tutti gli altri soggetti che – anche *di fatto* – esercitano poteri di rappresentanza, gestione, coordinamento, direzione dell'attività societaria ovvero di specifici processi ad essa inerenti, indipendentemente dalla qualifica formale o contrattuale di riferimento.



Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera a), 6 e 7, ult. comma, del Decreto, le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti dei “Soggetti apicali” nei seguenti casi:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni previsti nel Modello inerenti la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società nonché delle regole contenute nel Codice Etico, inclusa la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed al sistema delle deleghe nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l’alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell’accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l’Organismo di Vigilanza;
- c) violazione degli obblighi di informativa previsti nel Modello nei confronti dell’Organismo di Vigilanza e/o degli organi sociali; inadempimento, nell’esercizio dei poteri gerarchici e nei limiti derivanti dal sistema delle deleghe, degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti sottoposti, intendendosi tali solo coloro che, alle dirette ed immediate dipendenze del soggetto apicale, operano nell’ambito delle aree a rischio di reato.

7.3.2 Soggetti apicali ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e sanzioni

Ai soli fini delle disposizioni del D.lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, devono considerarsi soggetti apicali coloro che assumano la veste di “datore di lavoro” come definito dall’art. 2 lett. b) del citato D.lgs. n. 81/2008.

Nel caso in cui tali soggetti pongano in essere violazioni delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali già in vigore nonché quelle che saranno definite in conformità all’art. 30 del D.lgs. n. 81/2008, ovvero omettano di operare il controllo sul rispetto delle citate norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali già in vigore nonché quelle che saranno definite in conformità all’art. 30 del D.lgs. n. 81/2008, sono applicate le sanzioni stabilite nelle sezioni prima e seconda, con le procedure ivi previste, in base alla qualifica di appartenenza con la gradualità e proporzionalità previste dalle vigenti norme di legge e di contratto.

Le medesime sanzioni sono applicate, sulla base degli stessi criteri, in caso di violazione, da parte del datore di lavoro, degli obblighi di vigilanza e controllo ovvero di omissione degli obblighi informativi nei



confronti dei soggetti terzi operanti nell'ambito delle unità produttive di cui il datore di lavoro è responsabile.

7.4.3 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni

A seconda della gravità dell'infrazione commessa da uno dei soggetti apicali, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, assume i più opportuni provvedimenti sanzionatori nonché l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe stesse.

L'infrazione commessa dal Presidente del Consiglio di Amministrazione è comunicata dall'OdV, in via riservata, all'Assemblea dei Soci, nel rispetto delle regole imperative e statutarie che presiedono il conflitto di interessi; l'Organismo di vigilanza può proporre all'Assemblea dei Soci, con la predetta comunicazione, l'adozione di determinati provvedimenti; l'Assemblea valuta l'adozione di uno o più provvedimenti, tra cui, eventualmente, anche quelli previsti dall'art. 2476 c.c.. Circa l'esito di questa valutazione, l'Assemblea ne dà comunicazione senza ritardo all'Organismo di Vigilanza.

7.4.4 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

Nel caso in cui il soggetto apicale abbia un rapporto di consulenza professionale con la Società, nel caso di violazioni poste in essere in qualità di apicale, a questo verranno applicate le sanzioni della presente Sezione, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

Nell'ipotesi in cui la violazione delle procedure e/o prescrizioni previste nel Modello venga posta in essere dal soggetto apicale nell'ambito delle mansioni dirigenziali svolte, l'eventuale applicazione della sanzione espulsiva comporterà, previa assunzione delle necessarie delibere, la revoca delle deleghe e la cessazione dalla carica.



7.4 - Quarta Sezione – Soggetti terzi

7.4.1 Ambito di applicazione

Il Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello 231 commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche ‘Soggetti terzi’) che, pur se esterni alla Società, sono comunque tenuti al rispetto del Modello 231 in virtù del rapporto che intrattengono con Consorzio Depuratore s.p.a..

A titolo non esaustivo, nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i subappaltatori, i collaboratori a progetto, i consulenti, i professionisti, i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ecc.

7.4.2 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni

Il potere (i) di accertare le infrazioni commesse dai Soggetti terzi e (ii) di irrogare le sanzioni, è esercitato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, informando previamente il l’Organismo di Vigilanza.

L’Organismo di Vigilanza assiste il Presidente del Consiglio di Amministrazione nello svolgimento delle rispettive funzioni di accertamento e sanzione; inoltre, segnala allo stesso le violazioni commesse dai Soggetti terzi, delle quali sia venuto a conoscenza attraverso l’esercizio dei poteri ispettivi e di controllo conferitigli.

Il rispetto delle regole che costituiscono il Modello di Consorzio Depuratore è incluso tra le clausole contrattuali delle lettere d’incarico, degli accordi e dei contratti che disciplinano i rapporti con i c.d. soggetti terzi. I comportamenti gravemente in contrasto con tali regole sono causa di immediata risoluzione del contratto e impongono al Presidente del Consiglio di Amministrazione di valutare eventuali azioni a carattere risarcitorio o recuperatorio.

7.5 - Quinta Sezione – Sindaci e Organismo di Vigilanza

7.5.1. Ambito di applicazione e procedimento applicativo delle sanzioni

I componenti dell’Organismo di Vigilanza sono sottoposti al sistema sanzionatorio previsto dal presente Modello.



I provvedimenti da adottare nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione alle regole del Modello, del Codice Etico, nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello stesso, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

7.6 – Sesta Sezione – Procedimento di irrogazione delle sanzioni

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico commesse da quadri, impiegati, operai e dirigenti (“soggetti apicali”), l’OdV trasmette tempestivamente una relazione al Datore di lavoro che contiene:

- la descrizione della condotta contestata;
- l’indicazione delle previsioni del Modello/Codice Etico che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Ove la violazione risulti commessa dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, l’OdV informa tempestivamente, con le medesime modalità sopra descritte, l’Assemblea dei Soci per l’adozione degli opportuni provvedimenti.

In entrambi i casi sopra descritti, entro 10 giorni dall’acquisizione della relazione dell’OdV, rispettivamente il Datore di lavoro o l’Assemblea dei Soci convoca il soggetto cui l’infrazione è riferita, conformemente a quanto previsto dal CNCL e dalle fonti interne.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l’indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- indicare la data della convocazione, con l’avviso all’interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.



Nel corso dell'incontro formale, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, è disposta l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Datore di lavoro, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV; l'Assemblea dei Soci adotta i provvedimenti previsti dalla legge o dalla fonte statutaria, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

Infine, in caso di violazione del Modello 231 e/o del Codice Etico da parte dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente del Consiglio di Amministrazione – e, per l'ipotesi di conflitto di interessi, l'Assemblea dei Soci - sono competenti per l'adozione dei conseguenti provvedimenti. In caso di accertata infrazione, è applicata la sanzione della revoca del mandato, con conseguente sostituzione del membro/dell'intero OdV; resta in facoltà della Società agire in responsabilità nei confronti dell'Organismo di Vigilanza per la violazione accertata.

