



Modello Organizzativo di Gestione e Controllo

PARTE GENERALE

ai sensi del D.lgs. n. 231 - 8 Giugno 2001

Presentazione

- 1 Il contenuto del D.lgs. 231/01
 - 1.2 La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente
 - 1.3 Linee guida di Confindustria
- 2 Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo
 - 2.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello
 - 2.2 Elementi fondamentali del Modello
 - 2.3 Modello e Codice etico
 - 2.4 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico
- 3 Potenziali aree a rischio e processi strumentali
- 4 Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio
- 5 Destinatari del Modello
- 6 Organismo di Vigilanza
 - 6.1 I requisiti
 - 6.2 Modalità di individuazione
 - 6.3 Nomina
 - 6.4 Funzioni e poteri
 - 6.5 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del vertice societario
7. Procedura Whistleblowing
- 8 Informazione, formazione ed aggiornamento
- 9 Il sistema sanzionatorio disciplinare e civilistico
 - 9.1 Violazione del Modello
 - 9.2 Misure e sanzioni nei confronti dell'organo amministrativo
 - 9.3 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti
 - 9.4 Misure e sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda
- 10 Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello
 - 10.1 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello
 - 10.2 Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio.

Approvazione CdA

Data 10-03-2025

Firma



Presentazione

Il Consorzio Depuratore di Santa Croce sull'Arno S.p.A. (PI) 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 163.468,80 interamente sottoscritto e versato.

Il capitale sociale è ripartito in azioni, di proprietà dei soci anche consorziati, come da visura camerale, ne sono socie numerose imprese del territorio di Santa Croce sull'Arno, operanti nel settore della lavorazione delle pelli e, più in generale, nei settori le cui lavorazioni producono scarichi idrici.

Il Consorzio Depuratore di Santa Croce sull'Arno 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 anche 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 8) la raccolta, lavorazione e commercializzazione di sottoprodotti derivanti dal ciclo produttivo conciario (carniccio, rasatura pezzami, pelo spaccature, code); 9) la produzione e commercializzazione di fertilizzanti e più in generale il compimento di tutte le operazioni finalizzate alla trasformazione e o alla cessazione della qualifica di rifiuto dei sottoprodotti e dei residui del ciclo produttivo conciario nonché dei fanghi della depurazione 10) gestione di impianti e la prestazione di servizi di sorveglianza del remoto, comprese le connesse attività di progettazione e collaudo. Per il conseguimento dell'oggetto sociale, il Consorzio può: 1) agire in direttamente per il tramite di società partecipate aventi oggetto sociale analogo o affine a quello del Consorzio e/o compiere tutte le operazioni ritenute necessarie ed utili e/o assumere interessenze quote o partecipazioni in altre società, 2) stipulare contratti di appalto, prestare fidejussioni, avalli garanzie legali anche a favore di terzi, 3) disporre la cessione totale o parziale degli impianti di depurazione ai comuni



interessati a titolo gratuito in conformità alle convenzioni intervenute, 4) scambiare informazioni, stipulare convenzioni vincolanti per tutti i consorziati con soggetti gestori degli impianti o dei servizi rientranti nell'oggetto sociale e/o con gli enti territoriali e di controllo.

Il Consorzio Depuratore di Santa Croce sull'Arno S.p.A. è proprietario dell'impianto di depurazione di Santa 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 ordinaria del medesimo impianto. Consorzio Depuratore è altresì proprietario dell'impianto per il trattamento dei fanghi di depurazione conciararia (impianto Ex Ecoespanso), dell'impianto per la lavorazione dei residui di cromo derivanti dall'industria conciararia (Recupero Cromo), dell'impianto depuratore di Ponte a Cappiano, nonché dei collettori industriali e delle stazioni di sollevamento esterne.

Il Consorzio Depuratore di Santa Croce sull'Arno S.p.A. detiene il 93,43% del capitale del Consorzio Aquarno S.p.A., società che senza scopo di lucro ha per oggetto sociale la gestione e manutenzione in concessione dell'impianto di depurazione di Santa Croce sull'Arno per il trattamento degli scarichi industriali e civili e del relativo servizio nonché la gestione e manutenzione delle reti fognarie industriali.

Il Consorzio Depuratore di Santa Croce sull'Arno S.p.A. detiene l'intero capitale sociale della società Hydro S.p.A., che ha per oggetto la raccolta, la lavorazione, la commercializzazione e l'intermediazione di sottoprodotti di origine animale e rifiuti provenienti dall'attività del settore conciarario.

1. Il contenuto del D.lgs. 231/01

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (in seguito denominato "Decreto"), in attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, con il quale il legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. In particolare:

- alla Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- alla Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri;
- alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc..) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di



autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;

- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Il Decreto introduce, dunque, un principio di presunzione di colpa organizzativa: alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso materialmente il reato, si aggiunge quella “amministrativa” dell'ente nel cui interesse o vantaggio la fattispecie criminosa è stata posta in essere. Questo in quanto si presume che l'ente non sia dotato di un assetto organizzativo idoneo a prevenire condotte delittuose da parte dei soggetti che in seno al medesimo rivestono una posizione apicale o subordinata.

La responsabilità amministrativa dell'ente, quindi, si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato: la previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato.

Il D.lgs. 231/01 - e successive modifiche e integrazioni - configura la responsabilità amministrativa dell'ente, con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

Art. 24	Reati contro la pubblica amministrazione
Art. 24 bis	Reati informatici e di trattamento illecito di dati
Art. 24 ter	Reati di criminalità organizzata nazionale e transnazionale ed intralcio alla giustizia
Art. 25	Reati di peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o premettere utilità, corruzione
Art. 25 bis	Reati di falsità di monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
Art. 25 bis 1	Delitti contro l'industria e il commercio
Art. 25 ter	Reati societari
Art. 25 quater	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
Art. 25 quater.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
Art. 25 quinquies	Reati contro la personalità individuale
Art. 25 sexies	Abusi di mercato

Art. 25 septies	Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche
Art. 25 octies	Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio
Art. 25 octies.1	Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori
Art. 25 novies	Reati in materia di violazione del diritto d'autore
Art. 25 decies	Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
Art. 25 undecies	Reati ambientali
Art. 25 duodecies	Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
Art. 25 terdecies	Reati di razzismo e xenofobia
Art. 25 quaterdecies	Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa, giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
Art. 25 quinquiesdecies	Reati tributari
Art. 25 sexiesdecies	Contrabbando
Art. 25 septiesdecies	Reati contro il patrimonio culturale
Art. 25 duodevicies	Reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
Art. 26	Reati tentati

1.2. La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'ente

L'art. 6 del Decreto - istituita la responsabilità amministrativa degli enti - stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi" (di seguito denominato "Modello/i").

La norma prevede, altresì, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei già menzionati modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.



L'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 231/01, dispone che detti Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

Qualora il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

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

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

1.3. Linee guida di Confindustria

Come anticipato, per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.



Confindustria ha emanato – nel giugno 2021 - una versione aggiornata delle proprie “Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01” le quali indicano un percorso per la redazione del Modello che può essere così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell’ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo per i reati dolosi delineato da Confindustria sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Per quanto concerne, invece, i sistemi di controllo preventivo dei reati colposi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell’ambiente, le Linee guida, oltre a quanto già indicato per i reati dolosi, individuano la necessità di una particolare struttura organizzativa, adeguati livelli di formazione e addestramento, efficaci forme di circolazione e coinvolgimento degli interessati sul tema della salute e sicurezza sul lavoro ed un sistema di monitoraggio sistematico delle misure adottate.

Le Linee Guida trattengono poi una serie di principi a cui debbono ispirarsi i suddetti sistemi di controllo, ovvero:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione effettuata dall’Ente;
- separazione dei compiti;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure.

Le Linee Guida, infine, indicano i requisiti dell’Organismo di Vigilanza, riassumibili in: autonomia e indipendenza, professionalità, continuità di azione, previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie, obblighi di informazione dell’organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello in quanto ogni Modello adottato dall’Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

2. Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo



2.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

La società Consorzio Depuratore di Santa Croce sull'Arno S.p.A. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività societarie.

In tal senso l'adozione del Modello costituisce un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

Con l'adozione del Modello, la Società si propone di perseguire i seguenti obiettivi:

- determinare, in tutti coloro che operano nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono condannate, in quanto le stesse sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico";
- consentire alla società stessa, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

In questa ottica, la Società ha predisposto una mappa delle attività e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

Successivamente, si è ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che si intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, il Consorzio Depuratore di Santa Croce sull'Arno S.p.A. valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

2.2. Elementi fondamentali del Modello

Gli elementi fondamentali del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- mappatura delle attività "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi delle procedure e dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività "sensibili", a garantire i principi di controllo;
- modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), ruolo attribuito nella Società a professionisti esterni, e l'attribuzione



loro di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;

- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli societari delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento del medesimo e dei comportamenti societari con relativo aggiornamento periodico (controllo *ex post*).

2.3. Modello e Codice Etico

La Società ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la stessa quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione;
- richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi societari;
- definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- ✓ il Codice Etico riveste una portata generale in quanto complesso organico di norme comportamentali rivolte ai componenti degli organi sociali, a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con la Società. Deve pertanto essere considerato il fondamento essenziale del Modello atteso che, insieme, costituiscono il complesso di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza societaria.

Il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare societario atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'art. 6, comma 2 lett. e) del Decreto;

- ✓ il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che,



commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

2.4. Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, co.1, lett. a) del Decreto), è rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera; parimenti anche il Codice Etico, in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.

3. Potenziali aree a rischio e processi strumentali

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.lgs. n. 231/01 o, in generale, dal Codice Etico della Società stessa.

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi e delle attività del Consorzio Depuratore di Santa Croce sull'Arno S.p.A., quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.lgs. 231/01.

In tal senso è stata creata la seguente tabella per poter valutare questi aspetti e definirne delle priorità di intervento:

	Probabilità "P"	Danno "D"	Valore
Inevitabile	$\geq 30\%$	Altissimo	5
Alta	$5\% \leq P < 30\%$	Alto	4
Moderata	$1\% \leq P < 5\%$	Moderato	3
Bassa	$0,01\% \leq P < 1\%$	Basso	2
Remota	$< 0,01\%$	Irrilevante	1

P x D	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15
4	4	8	12	16	20
5	5	10	15	20	25



P x D →	0 - 5	Nessuna azione
P x D →	6 - 10	Azione necessaria
P x D →	11-16	Azione necessaria
P x D →	17-25	Azione necessaria

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nella parte speciale del presente modello.

4. Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione societaria, i principali processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi. Con riferimento a tali processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- 1) Regole comportamentali: esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- 2) Procedure: esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.lgs. n. 231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - ✓ definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
 - ✓ tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - ✓ chiara definizione della responsabilità delle attività;
 - ✓ esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
 - ✓ adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame.
- 3) Segregazione dei compiti: una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.
- 4) Livelli autorizzativi: chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa.
- 5) Attività di controllo: esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali.



6) Attività di monitoraggio: esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

5. Destinatari del modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi societari.

Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.



6. Organismo di Vigilanza

Il decreto 231/2001 prevede che la Società possa andare esente da responsabilità conseguente alla commissione dei reati ivi previsti se l'organo dirigente ha, tra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, in base al disposto dell'art. 6 comma 1 lettera b) del Decreto stesso.

Sulla base dell'interpretazione normativa suggerita nelle Linee Guida e nei Principi, la Società ha optato per un organismo diverso dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, composto da membri che possono essere nominati tra soggetti interni o esterni.



Di seguito sono riportati i requisiti che debbono possedere i membri dell'OdV, le modalità di individuazione e di nomina degli stessi, nonché le loro funzioni e poteri.

6.1. I requisiti

L'art. 6, comma 1, lett. b), del D.lgs. n. 231/01 individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel decreto legislativo stesso.

I requisiti cumulativi che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- ❖ autonomia ed indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di *staff* - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo aziendale e con il Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza della Società è dotato, nell'esercizio delle sue funzioni, di autonomia e indipendenza dagli organi societari e dagli altri organismi di controllo interno e dispone di autonomia anche finanziaria sulla base di un budget di spesa annua riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione tenendo conto della richiesta formulata al riguardo dallo stesso Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza ha facoltà di disporre in autonomia e senza alcun preventivo consenso delle risorse finanziarie indicate nel budget relativamente alle quali presenterà al Consiglio di Amministrazione un rendiconto delle spese sostenute nel corso dell'annuale relazione.

- ❖ professionalità e onorabilità nell'espletamento dei propri compiti istituzionali: i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra soggetti qualificati, con competenze in ambito legale o contabile e con un bagaglio di conoscenze specialistiche proprie di chi svolge attività di gestione dei rischi aziendali, consulenziale e legale. Comunque, è necessario che sia garantita all'Organismo di Vigilanza la possibilità di avvalersi di risorse anche esterne competenti in materia giuridica, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e sicurezza sul lavoro.

Costituisce causa di ineleggibilità dei singoli membri dell'Organismo di Vigilanza la sussistenza di una delle seguenti circostanze:

- a) fattispecie previste dall'art. 2399 c.c.;
- b) situazioni in cui può essere seriamente compromessa l'autonomia e l'indipendenza;
- c) pronuncia di sentenza di condanna o decreto penale di condanna, ancorché non ancora passati in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p. per uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 (e sue successive modifiche ed integrazioni), superiore a due anni, negli ultimi 5 anni dalla nomina, nella qualifica di membro di Organo di Vigilanza.



- d) essere interdetto, inabilitato, fallito o condannato ad una pena che importi l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi; essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria, fatti salvi gli effetti della riabilitazione.

L'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e delle risorse dedicate potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

- ❖ continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

6.2. Modalità di individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dalla Società, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- l'Organismo di Vigilanza ha una struttura collegiale ed è composto da un minimo di tre ad un massimo di cinque membri;
- il Consiglio di Amministrazione al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie;
- l'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di *staff* in posizione verticistica, riportando direttamente al CdA;
- il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo ed approvato dal Cda. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso il CdA. Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

6.3. Nomina

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dal CdA della Società.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D.lgs. 231/01 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

6.4. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza



In ossequio a quanto previsto dal Decreto, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- ✓ vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito;
- ✓ valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'organo amministrativo.

In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

1. vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste;
2. verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
3. verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento;
4. promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
5. assicurarsi i flussi informativi di competenza;
6. assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
7. segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

1. emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza;
2. accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. n. 231/01;
3. ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
4. disporre che i Responsabili delle unità forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CdA e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

6.5. Flussi informativi dell'OdV nei confronti del vertice societario **Sistema delle deleghe**

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società.



Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi.

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, che sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello stesso.

L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- ✓ devono essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte non in linea con le regole di condotta adottate dalla società;
- ✓ l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione;
- ✓ le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure aziendali adottate. L'OdV agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante.

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- ✓ i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- ✓ tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società;
- ✓ l'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- ✓ le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate;
- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'OdV della Società;
- l'OdV, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso;
- le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto;
- le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.



Spetta all'OdV il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

7. Procedura Whistleblowing

Con il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, pubblicato in GU il 15.03.2023, è stata recepita nell'ordinamento italiano la Direttiva UE 1937/2019 riguardante la "protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea", la cosiddetta disciplina *whistleblowing*, che individua: i soggetti che possono effettuare una segnalazione; i fatti che possono formare oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono possedere per poter essere esaminate; le modalità attraverso le quali effettuare una segnalazione; il processo di istruttoria e di investigazione circa la segnalazione effettuata; le forme di tutela e garanzia della riservatezza del segnalante; il divieto di ritorsioni e di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante.

La Società ha pertanto adottato una procedura *Whistleblowing*, ovvero sia di segnalazione di condotte illecite all'interno dell'ambiente di lavoro, al fine di adeguarsi alla richiamata normativa, disponibile sul sito internet della stessa al seguente indirizzo: _____

8. Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, la Società assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata, oltre che al CdA e a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza, a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.

Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neoassunti riceveranno una copia del Modello.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti. La società predispone, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del Modello di gestione.

9 - Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. 231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui



direzione, la necessaria predisposizione di “un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”.

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D.lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari. Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale della Società e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi, il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- gravità della violazione;
- tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- eventuale recidiva.

9.1. Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza al D.lgs. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

9.2. Misure e sanzioni nei confronti dell'Organo Amministrativo



La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello realizzate da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, il socio, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione del Modello da parte dei membri del CdA, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

9.3. Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001 implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970 ed eventuali norme speciali applicabili.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento senza preavviso.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

1. all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
2. al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
3. alle mansioni del lavoratore;
4. alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
5. alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società;
6. alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.



In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.

9.4. Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, *partner* aventi rapporti contrattuali/commerciali con la Società, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

10. Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello

10.1. Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente.

10.2 - Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

Il Consiglio di Amministrazione provvede all'attuazione del Modello mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, lo stesso Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione del Consorzio Depuratore di Santa Croce sull'Arno S.p.A. deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del Modello deliberato dal Consiglio di Amministrazione è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.