



**Modello di Organizzazione,  
Gestione e Controllo ai sensi  
del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.**

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 e s.m.i. DI Umbra Acque S.p.A.**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2018



## INDICE

<b>DEFINIZIONI .....</b>	<b>5</b>
<b>I - PARTE GENERALE .....</b>	<b>7</b>
1) INTRODUZIONE .....	7
2) IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 .....	8
3) ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE CAUSA ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE.....	13
4) DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE DI UMBRA ACQUE S.P.A. ....	14
4.1) <i>La realtà organizzativa di Umbra Acque</i> .....	15
4.2) <i>Gli strumenti di Governance di Umbra Acque</i> .....	17
4.3) <i>Il Codice Etico</i> .....	18
5) MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE.....	19
5.1) <i>Premessa</i> .....	19
5.2) <i>Il progetto per la realizzazione del proprio modello</i> .....	19
6) ORGANISMO DI VIGILANZA .....	23
6.1) <i>Identificazione, collocazione e requisiti di funzionamento</i> .....	23
6.2) <i>Funzioni e poteri dell'OdV</i> .....	24
6.3) <i>Identificazione dell'OdV</i> .....	28
6.4) <i>Il flusso informativo verso l'OdV</i> .....	30
6.5) <i>Il riporto da parte dell'organismo di vigilanza nei confronti degli organi sociali</i> .....	33
6.6) <i>Le norme etiche che regolamentano l'attività dell'OdV</i> .....	34
7) ATTIVITÀ DI FORMAZIONE, INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE .....	35
8) LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO .....	36
8.1) <i>(a) lavoratori dipendenti - (b) dirigenti</i> .....	37
8.2) <i>Consiglio di amministrazione</i> .....	39
8.3) <i>Collaboratori esterni e terze parti</i> .....	40
9) I REATI APPLICABILI.....	40
<b>II - PARTE SPECIALE.....</b>	<b>41</b>
1. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA E REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ART. 24 E ART. 25, D. LGS. 231/01).....	41
1.1) <i>Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi</i> .....	41
1.2) <i>Definizioni e principi generali di comportamento nell'ambito dei rapporti con la P.A.</i> .....	41
1.3) <i>Protocolli generali e specifici in materia di anticorruzione e trasparenza</i> .....	41
1.4) <i>Comunicazioni all'OdV</i> .....	41
2. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (ART. 24 BIS, D. LGS. 231/2001)....	42
2.1) <i>Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi</i> .....	42



2.2) <i>Principi generali di comportamento</i> .....	42
2.3) <i>Protocolli ed elementi di controllo</i> .....	42
2.4) <i>Comunicazioni all'OdV</i> .....	42
3. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24 TER, D.LGS. 231/01) .....	43
3.1) <i>Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi</i> .....	43
3.2) <i>Principi generali di comportamento</i> .....	43
3.3) <i>Protocolli ed elementi di controllo</i> .....	43
3.4) <i>Comunicazioni all'OdV</i> .....	43
4. REATI SOCIETARI .....	44
4.1) <i>Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi</i> .....	44
4.2) <i>Principi generali di comportamento</i> .....	44
4.3) <i>Protocolli ed elementi di controllo</i> .....	44
4.4) <i>Comunicazioni all'OdV</i> .....	44
5. DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25 QUINQUIES, D. LGS. 231/01).....	45
5.1) <i>Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi</i> .....	45
5.2) <i>Principi generali di comportamento</i> .....	45
5.3) <i>Protocolli ed elementi di controllo</i> .....	45
5.4) <i>Comunicazioni all'OdV</i> .....	45
6. DELITTI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO (ART. 25 SEPTIES, D. LGS. 231).....	46
6.1) <i>Premessa e fattispecie di reato applicabili</i> .....	46
6.2) <i>Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi</i> .....	46
6.3) <i>Principi generali di comportamento</i> .....	46
6.4) <i>Struttura organizzativa della sicurezza in Umbra Acque Spa</i> .....	46
6.5) <i>Principi di controllo specifici</i> .....	46
6.6) <i>Comunicazioni all'OdV</i> .....	46
7. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, AUTORICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA (ART. 25 OCTIES, D. LGS. 231/01) .....	47
7.1) <i>Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi</i> .....	47
7.2) <i>Principi generali di comportamento</i> .....	47
7.3) <i>Protocolli ed elementi di controllo</i> .....	47
7.4) <i>Comunicazioni all'OdV</i> .....	47
8. REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25 DECIES, D. LGS. 231/01).....	48
8.1) <i>Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi</i> .....	48
8.2) <i>Principi generali di comportamento</i> .....	48
8.3) <i>Protocolli ed elementi di controllo</i> .....	48
8.4) <i>Comunicazioni all'OdV</i> .....	48
9. REATI AMBIENTALI (ART. 25 UNDECIES, D. LGS. 231/01).....	49
9.1) <i>Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi</i> .....	49
9.1.bis) <i>Certificazioni ambientali</i> .....	49



**Modello di Organizzazione,  
Gestione e Controllo ai sensi  
del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.**

9.2) <i>Principi generali di comportamento</i> .....	49
9.3) <i>Prescrizioni specifiche di comportamento, finalizzate alla migliore gestione del ciclo dei rifiuti</i> .....	49
9.4) <i>Prescrizioni specifiche di comportamento in caso di inquinamento</i> .....	49
9.5) <i>Prescrizioni specifiche di comportamento in materia di scarichi</i> .....	49
9.6) <i>Protocolli ed elementi di controllo</i> .....	49
9.7) <i>Comunicazioni all'OdV</i> .....	49
10. REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (Art. 25 DUODECIES, D.LGS. 231/01).....	50
10.1) <i>Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi</i> .....	50
10.2) <i>Principi generali di comportamento</i> .....	50
10.3) <i>Protocolli ed elementi di controllo</i> .....	50
10.4) <i>Comunicazioni all'OdV e flussi informativi</i> .....	50
III - NOTE CONCLUSIVE.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>

## ALLEGATI

- **Allegato 1:** Appendice contenente l'elenco dei reati presupposto rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01.
- **Allegato 2:** Codice Etico.
- **Allegato 3:** 3.1 Flussi informativi per l'Organismo di Vigilanza; 3.2 Gestione delle liberalità; 3.3 Gestione del Personale; 3.4 Protocollo Ambientale; 3.5 Protocollo Integrativo Trasparenza.

Tutti gli allegati sono considerati parte integrante ed essenziale di questo Modello Organizzativo.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b>
---	--

## DEFINIZIONI

Al fine di agevolare la lettura e la consultazione del presente documento, si rassegna di seguito il catalogo delle definizioni adoperate:

- **“Area/Funzione/Unità/Unità Organizzativa”**: Struttura interna alla Società le cui attività principali sono sinteticamente indicate nell’organigramma; resta inteso che ogni modifica dell’Organigramma dovesse intervenire negli anni e con essa la suddivisione della struttura, comporterà che anche i nominativi/riferimenti presenti nel Modello si intenderanno adeguati al nuovo assetto.
- **“Apicali” o “Vertici”**: i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua struttura secondo le deleghe, attribuzioni e competenze conferite, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- **“As is Analysis”**: analisi dello stato di “governance” societario antecedente all’intervento del D. Lgs. 231/2001;
- **“D. Lgs. 231/01” o “Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;
- **“Destinatari”**: i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua struttura secondo le deleghe, attribuzioni e competenze conferite; le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso; nonché le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti;
- **“Esponenti aziendali”**: i soggetti che agiscono, nel rapporto con i terzi, per conto di Umbra Acque;
- **“Gap Analysis”**: analisi delle lacune - rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 - riscontrate nell’organizzazione aziendale;
- **“Incarichi”**: gli incarichi professionali conferiti a persone fisiche che esercitano attività professionale per le quali è necessaria l’iscrizione in appositi albi o elenchi

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b>
---	--

previsti dalla legge, nei casi in cui l'oggetto dell'incarico sia riconducibile all'attività per la quale il professionista è iscritto all'albo (es: avvocati, dottori commercialisti, consulenti del lavoro);

- **“Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo”, “Modello”, “MOG”:** l'insieme della disciplina contenuta nel presente documento;
- **“Organismo di Vigilanza”, “OdV”:** l'organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- **“P.A.”:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i pubblici ufficiali ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- **“Partner”:** le controparti contrattuali di Umbra Acque, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, associazione temporanea d'impresa - ATI, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con la società nell'ambito dei processi sensibili;
- **“Reato/i 231”:** uno o più di quei reati specificamente richiamati dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni (cosiddetti “reati-presupposto”);
- **“Sistema Disciplinare”:** il Sistema Disciplinare adottato da Umbra Acque S.p.A., che costituisce parte integrante del Modello;
- **“Sottoposti”:** i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di coloro che appartengono ai vertici aziendali, ovvero soggetti legati da rapporto di lavoro subordinato: operai, impiegati e quadri che non rientrino nella categoria di cui all'art. 5, comma 1 lett. a) del D. lgs. 231/2001 e s.m.i..
- **“Terzi”:** tutti i soggetti esterni a Umbra Acque S.p.A.;
- **“Umbra Acque ” o la “Società” o solo “U.A.”:** Umbra Acque S.p.A.



**Modello di Organizzazione,  
Gestione e Controllo ai sensi  
del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.**

## I - PARTE GENERALE

### 1) INTRODUZIONE

Il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 rubricato *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300”* di seguito (**“D.lgs. 231”**), trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231, infatti, le società possono essere ritenute *“responsabili”* per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti *“in posizione apicale”* o semplicemente *“apicali”*) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.lgs. 231)<sup>1</sup>.

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Ai sensi del D.lgs. 231, alle società sono applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati perpetrati da soggetti funzionalmente legati alla Società ai sensi dell’art. 5 del D.lgs. 231.

La responsabilità amministrativa è, tuttavia, esclusa se la Società ha, tra l’altro, adottato

---

<sup>1</sup> Art. 5, comma 1, del D.lgs. 231: *“Responsabilità dell’ente – L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”*.

	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b></p>
---	---

ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire reati della stessa specie.

Tale responsabilità è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi<sup>2</sup>.

## 2) IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

In base al D.lgs. 231, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 23, 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 bis, 25 bis 1, 25 bis, 25 ter, 25 quater, 25 quater.1, 25 quinquies, 25 sexies, 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 decies, 25 undecies e 25 duodecies, se commessi nel proprio interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del D.lgs. 231 stesso.<sup>3</sup>

Le fattispecie di reato richiamate dal D.lgs. 231 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie<sup>4</sup>:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.lgs. 231)<sup>5</sup>;

<sup>2</sup> Art. 5, comma 2, del D.lgs. 231: "Responsabilità dell'ente – L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

<sup>3</sup> L'articolo 23 del D.lgs. 231 prevede inoltre la punibilità dell'ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

<sup>4</sup> Si rappresenta che l'art. 24 bis è stato modificato dal decreto legge 14 agosto 2013, n. 93. ha introdotto nelle previsioni del D.lgs. 231 i reati di trattamento illecito di dati di cui all'art. 167 del d.lgs. 196/2003, falsità delle dichiarazioni al Garante ex art. 168 del d.lgs. 196/2003, inosservanza dei provvedimenti del Garante ex art. 170 del d.lgs. 196/2003. Tuttavia, detto decreto-legge non è successivamente stato convertito in legge nella parte relativa a detti reati.

<sup>5</sup> Si tratta dei reati seguenti: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318, 319 e 319-bis c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.); corruzione, istigazione alla corruzione e concussione di membri



- reati informatici e trattamento illecito dei dati (quali ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di sistemi informatici o telematici richiamati all'art. 24 *bis* del D.lgs. 231)<sup>6</sup>;
- reati contro la fede pubblica (quali ad esempio falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'art. 25 *bis* D.lgs. 231)<sup>7</sup>;
- reati contro l'industria ed il commercio (quali ad esempio turbata libertà dell'industria e del commercio, frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, richiamati all'art. 25 *bis*. 1 del D.lgs. 231)<sup>8</sup>;

delle Comunità europee, funzionari delle Comunità europee, degli Stati esteri e delle organizzazioni pubbliche internazionali (art. 322-*bis* c.p.).

<sup>6</sup> L'art. 24-*bis* è stato introdotto nel D.Lgs. 231 dall'art. 7 della legge 48/2008. Si tratta dei reati di falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.) e frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.).

<sup>7</sup> L'art. 25-*bis* è stato introdotto nel D.Lgs. 231 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.). La previsione normativa è stata poi estesa anche alla Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) con la modifica introdotta dall'art. 17 co. 7 lettera a) num. 1) della legge 23 luglio 2009.

<sup>8</sup> L'art. 25-*bis*.1. è stato inserito dall'art. 17, comma 7, lettera b), della legge 23 luglio 2009, n. 99; si tratta in particolare dei delitti di turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis*), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art.516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter*), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater*), Art.4 L. 350/03.

- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25 *ter* del D.lgs. 231, modificato con la legge 262/2005, con il D.lgs. 39/2010, con la legge 69/2015 e, più recentemente, con il D.lgs. 38/2017<sup>9</sup>);
- reati in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25 *quater* del D.lgs. 231);
- reati contro la personalità individuale (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'art. 25 *quater*.1 e dall'art. 25 *quinquies* D.lgs. 231)<sup>10</sup>;
- reati di abuso di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25 *sexies* D.lgs. 231)<sup>11</sup>;

<sup>9</sup> L'art. 25-ter è stato introdotto nel D.Lgs. 231 dall'art. 3 del D.Lgs. 61/2002. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali, fatti di lieve entità e false comunicazioni sociali delle società quotate (artt. 2621, 2621-bis e 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). Il D.Lgs. 39/2010 ha abrogato la previsione dell'art. art. 2624 c.c. rubricato falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione che è stato così espunto anche dal D.Lgs. 231. Con l'entrata in vigore della Legge 69/2015 sono stati modificati i reati di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) e di false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.); inoltre è stato introdotto nel novero dei reati-presupposto ex D.lgs. 231 l'art. 2621-bis rubricato "Fatti di lieve entità". Con l'entrata in vigore del D.lgs. 38/2017: (i) è stata ampliata notevolmente, in relazione al reato di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c., la categoria dei soggetti punibili per episodi corruttivi ed è stato eliminato il riferimento al "nocumento alla società" con la conseguenza che la punibilità dell'accordo corruttivo non è più subordinata al verificarsi di detto "nocumento"; (ii) è stato introdotto il nuovo reato di istigazione alla corruzione (art. 2635-bis c.c.) ampliando in questo modo anche il novero delle condotte sanzionabili, posto che con detta riforma viene ora punita anche la mera offerta o promessa di denaro o altra utilità; (iii) in base al nuovo art. 2635-ter c.c. è previsto che la condanna per il reato di corruzione tra privati e per istigazione alla corruzione comporti in ogni caso l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

<sup>10</sup> L'art. 25-quinquies è stato introdotto nel D.Lgs. 231 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-quater c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.). (art. 600 quater1 (pornografia virtuale) e art. 609 undecies (adescamento di minori). L'art. 25-quater.1 è stato introdotto dalla legge 9 gennaio 2006 n. 7 e si riferisce al delitto di mutilazione di organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.)

<sup>11</sup> L'art. 25-sexies è stato introdotto nel D.Lgs. 231 dall'art. 9, comma 3, della legge 62/2005. Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/1998) e manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/1998).

- reati transnazionali, quali ad esempio l'associazione per delinquere, i reati di criminalità organizzata (ad. esempio associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione richiamati all'art. 24 *ter* del D.lgs. 231) ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità"<sup>12</sup>;
- reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'art. 25 *septies* D.lgs. 231)<sup>13</sup>;
- reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (richiamati dall'art. 25 *octies* D.lgs. 231)<sup>14</sup>;
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* D.lgs. 231)<sup>15</sup>;

<sup>12</sup> I reati transnazionali non sono stati inseriti direttamente nel D.Lgs. 231 ma tale normativa è ad essi applicabile in base all'art.10 della legge 146/2006. Ai fini della predetta legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato. Si tratta dei reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.p.r. 43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/1990), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter e 5 D.Lgs. 286/1998), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) e favoreggiamento personale (art. 378 c.p.). Con l'entrata in vigore, in data 7 gennaio 2017, della Legge 236/2016 è stato introdotto nel Codice Penale il nuovo articolo 601-bis (i.e., "Traffico di organi prelevati da persona vivente"), cui è stata estesa la disciplina dell'articolo 416, comma 6, c.p. (i.e., "Associazione per delinquere"). La scelta del legislatore è stata quella di inserire l'art. 601-bis c.p. nel D.Lgs. 231 limitatamente alle ipotesi di reato scopo ex articolo 416, comma 6, senza in ogni caso prevederne la mera punibilità.

<sup>13</sup> L'art. 25-septies D.Lgs. 231 è stato introdotto dalla legge 123/07. Si tratta dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della sicurezza e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, co. 3, c.p.).

<sup>14</sup> L'art. 25-octies è stato introdotto nel D.Lgs. 231 dall'art. 63, comma 3, del D.Lgs. 231/07, e recentemente modificato dalla legge 15 dicembre 2014, n. 186. Si tratta dei reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter) ed autoriciclaggio (art. 648-ter 1. c.p.).

<sup>15</sup> L'art. 25-novies è stato introdotto con Legge 23 luglio 2009 n. 99 "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" e prevede l'introduzione del decreto degli artt. 171 primo comma lett. a), terzo comma, 171 bis, 171 ter, 171 septies e 171 octies della L. 22 aprile 1941 n. 633 in tema di "Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio".

- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 *decies* D.lgs. 231)<sup>16</sup>;
- reati ambientali (richiamati dall'art. 25 *undecies* D.lgs. 231 come recentemente modificato dalla legge 68/2015)<sup>17</sup>;
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* D.lgs. 231)<sup>18</sup>;
- reato di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* D.lgs. 231)<sup>19</sup>.

<sup>16</sup> L'art. 25-*decies* è stato inserito dall'articolo 4, comma 1, della legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231 l'art. 377-bis del codice penale rubricato "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria".

<sup>17</sup> L'art. 25-*undecies* è stato inserito dall'art. 2 del D.Lgs 7 luglio 2011 n. 121 che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231 talune fattispecie sia nelle forme delittuose (punibili a titolo di dolo) che in quelle contravvenzionali (punibili anche a titolo di colpa), tra cui: 1) art. 137 D.Lgs. 152/2006 (T.U. Ambiente): si tratta di violazioni in materia di autorizzazioni amministrative, di controlli e di comunicazioni alle Autorità competenti per la gestione degli scarichi di acque reflue industriali; 2) art. 256 D.Lgs. 152/2006: si tratta di attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento o, in generale, di gestione di rifiuti non autorizzate in mancanza di autorizzazione o in violazione delle prescrizioni contenute nelle autorizzazioni; 3) art. 257 D.Lgs. 152/2006: si tratta di violazioni in materia di bonifica dei siti che provocano inquinamento del suolo, del sottosuolo e delle acque superficiali con superamento delle concentrazioni della soglia di rischio; 4) art. 258 D.Lgs. 152/2006: si tratta di una fattispecie delittuosa, punita a titolo di dolo, che sanziona la condotta di chi, nella predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti, fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti ed a chi fa uso di un certificato falso durante il trasporto; 5) artt. 259 e 260 D.Lgs. 152/2006: si tratta di attività volte al traffico illecito di rifiuti sia in forma semplice che organizzata; 6) art. 260 *bis* D.Lgs. 152/2006: si tratta di diverse fattispecie delittuose, punite a titolo di dolo, concernenti il sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI), che reprimono le condotte di falsificazione del certificato di analisi dei rifiuti, di trasporto di rifiuti con certificato in formato elettronico o con scheda cartacea alterati; 7) art. 279 D.Lgs. 152/2006: si tratta delle ipotesi in cui, nell'esercizio di uno stabilimento, vengano superati i valori limite consentiti per le emissioni di sostanze inquinanti e ciò determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria. Inoltre, con l'entrata in vigore della Legge 68/2015 recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente", sono stati introdotti nel novero dei reati-presupposto ex D.lgs. 231 le seguenti fattispecie di reato: Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.); Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.); Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.); Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.); e Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.).

<sup>18</sup> L'art. 25-*duodecies* è stato introdotto dall'art. 2 del D.lgs 16 luglio 2012, n. 109 che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231 l'art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 in base al quale datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato. Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre, se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa e, infine, se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-*bis* del codice penale.

<sup>19</sup> L'art. 25 *terdecies* è stato inserito dall'art. 5, comma 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167 che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231 il delitto di razzismo e xenofobia di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della Legge 13 ottobre 1975, n. 654 che si configura in caso di (i) propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, ovvero (ii) istigazione a commettere o di commissione di atti di discriminazione e/o di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. Ai fini

	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b></p>
---	---

### 3) ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE CAUSA ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

L'art. 6 del D.lgs. 231 stabilisce che l'Ente non risponde del reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio nel caso in cui dimostri di aver *"adottato ed efficacemente attuato"*, prima della commissione del fatto, *"modelli di organizzazione e di gestione (ulteriormente qualificati come modelli di controllo nell'art. 7 del D.lgs. 231) idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*. La medesima disposizione normativa prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'Ente con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento. Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati **"Modelli(o)"**), ex. art. 6 commi 2 e 3 del D.lgs. 231, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal D.lgs. 231;
- prevedere specifici protocolli o procedure diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli (di seguito **"Organismo di Vigilanza"** oppure **"OdV"**);
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

---

dell'integrazione del reato, è necessario che la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento siano commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione e siano fondati, in tutto o in parte, sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello Statuto della Corte Penale Internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b>
---	--

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

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservazione del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un OdV dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
3. i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
4. non vi è stata omessa o insufficienza di vigilanza da parte dell'OdV in ordine al Modello;
5. 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 non è responsabile ove provi di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Un sistema di controllo interno efficace è quello che riduce in termini di ragionevole sicurezza il rischio di commissione di reati, essendo impossibile costruire un sistema "onnipotente", che elimini completamente la possibilità che una persona fisica violi la legge penale.

#### **4) DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE DI UMBRA ACQUE S.P.A.**

Umbra Acque S.p.A. è, allo stato, il Gestore del Servizio Idrico Integrato (l'insieme dei servizi pubblici di captazione, adduzione e distribuzione di acqua ad usi civili, di fognatura e di depurazione di acque reflue) nei 38 comuni degli Ambiti Territoriali Integrati n° 1 e 2 (già A.T.O. Umbria 1) della Regione Umbria; è dalla sua nascita una

	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b></p>
---	---

società mista, pubblico/privata, a prevalente capitale pubblico, il cui socio privato industriale è stato scelto all'esito di una procedura di gara ad evidenza pubblica europea nel rispetto della normativa vigente applicabile.

Nel 2015, il Consiglio di Amministrazione ha approvato di procedere all'acquisizione di quote di partecipazione di Ingegnerie Toscane S.r.l. e di Aquaser S.r.l. (in misura dell'1% ciascuna).

Umbra Acque, nell'ambito delle attività che ne caratterizzano lo statuto sociale, effettua:

- studi di fattibilità e progettazione di sistemi idrici e fognari;
- costruzione, gestione e manutenzione di impianti idrici, fognari e di depurazione;
- attività di contatto con la clientela per preventivi, contratti, volture e disdette;
- nuovi allacciamenti e attivazione dei servizi;
- installazione e rimozione contatori;
- letture contatori;
- fatturazione ed emissione bollette;
- gestione reclami;
- consulenze post-contatore;
- monitoraggio e ricerca delle perdite di rete;
- analisi di laboratorio;
- controlli di qualità.

Sulla base di tali premesse il Modello non solo rappresenta uno strumento necessario per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, ma anche un'importante strumento di *governance* - unitamente al Codice Etico - affinché Umbra Acque persegua e implementi i propri obiettivi di mercato, vedendosi riconosciuti i benefici previsti dalla legge nel caso in cui un soggetto destinatario del presente Modello commetta un reato tra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001.

#### *4.1) La realtà organizzativa di Umbra Acque*

Umbra Acque è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da nove membri, di cui uno con funzione di Presidente ed uno di Amministratore delegato.

All'Amministratore delegato sono stati attribuiti ampi poteri attinenti all'ordinaria e

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b>
---	--

straordinaria amministrazione della Società, oltre ad una serie di poteri da esercitare congiuntamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Al Consiglio di Amministrazione spetta il compito di coordinare l'attività delle varie funzioni aziendali e verificare il corretto adempimento da parte di tutti i dipendenti degli obblighi indicati nelle procedure aziendali applicabili e nel Codice Etico.

Sulla base dell'organigramma aziendale, la struttura organizzativa di Umbra Acque prevede che:

(i) riportino al Presidente le seguenti Unità:

- Societario;
- Relazioni Esterne e Comunicazione Istituzionale;
- Internal Audit.

(ii) riportino direttamente all'Amministratore delegato le seguenti Unità:

- Qualità del Servizio;
- Servizi al Business;
- Amministrazione, Finanza e Controllo;
- Servizi Legali e Affari Generali;
- Servizi alle Persone;
- Servizi ai Clienti;
- Gestione Operativa;
- Investimento e Sviluppo.

La Società attribuisce grande valore al rispetto della normativa anti-corrruzione e del proprio Codice Etico, si è dotata, infatti, di specifici presidi di controllo e procedure volti a contrastare la corruzione, sia attiva che passiva, tanto nel settore pubblico quanto in quello privato.

Le funzioni di datore di lavoro ("**Datore di Lavoro**") sono state attribuite all'Amministratore delegato tramite apposita nomina nel rispetto delle condizioni e dei requisiti di legge.

Il Datore di Lavoro ha, a sua volta, il potere di delegare, con le modalità, le condizioni e



	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b>
---	--

le forme di cui all'articolo 16 del D.lgs. 81/2008, i propri compiti in materia di sicurezza a soggetti in possesso dei requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla natura delle funzioni delegate.

La società si è dotata di un Collegio Sindacale composto da 5 membri, di cui due supplenti, ed ha affidato ad un consulente esterno l'incarico di Revisore Legale.

#### 4.2) *Gli strumenti di Governance di Umbra Acque*

I principali strumenti di *governance* di cui Umbra Acque si è dotata, possono essere così riassunti:

- lo Statuto che, oltre a descrivere l'attività svolta dalla Società, contempla diverse previsioni relative al governo societario;
- il sistema delle procure e deleghe attribuite ai membri del Consiglio di Amministrazione e ai vari procuratori nominati;
- l'organigramma, i mansionari e le disposizioni organizzative;
- il Codice Etico e le procedure aziendali, che regolano i principali processi nell'ambito delle varie attività svolte dalla Società;
- il Modello Organizzativo della Società, adottato con delibera del CdA n. 2 del 30 marzo 2011 e sottoposto a successivi aggiornamenti, con cadenza almeno annuale.

Il Modello Organizzativo, nel corso del 2018, durante un aggiornamento relativo alle nuove fattispecie criminose inserite dal legislatore nel novero dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001, nonché alla Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato, è stato sottoposto ad una complessiva revisione, tenendo anche in considerazione l'istituzione della funzione *Internal Audit* da parte della Società; l'obiettivo è quello di proseguire nella progettazione di un sistema integrato di *compliance* aziendale, nell'ambito del quale il Modello Organizzativo sia il fulcro del Sistema di Controllo Interno.

A tal riguardo, è previsto il tempestivo coinvolgimento dell'OdV, tramite i canali di

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b>
---	--

comunicazione individuati dalla Società, per tutte le questioni legate al corretto recepimento del Modello Organizzativo, a sue presunte violazioni, nonché ad eventuali violazioni delle regole riflesse nelle procedure aziendali oltreché della legge.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come siano formate e attuate le decisioni dell'ente, come previsto dall' art. 6, comma 2 lett. b, del D.lgs. 231.

#### 4.3) Il Codice Etico

I principi e le regole contenuti nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice Etico che si applica a tutti i dipendenti della Società, e che enuncia una serie di principi che ispirano le decisioni e i comportamenti quotidiani di tutte le persone che lavorano in Umbra Acque ("**Codice Etico**"). Il Codice Etico è costituito da un insieme di regole sia di carattere generale - tese ad individuare standard comportamentali uniformi ed a sottolineare gli obiettivi prioritari ed i valori di riferimento cui devono essere ispirati i comportamenti di chi agisce nell'interesse e per conto della Società - sia di carattere più specifico - quali ad esempio l'obbligo di rispetto di leggi e regolamenti, di riservatezza e la gestione di informazioni confidenziali.

Il Codice Etico è reso noto a tutti i destinatari ed esprime i principi etici che Umbra Acque riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società. Taluni principi rimandano ad una condotta etica e prescrivono, tra l'altro, di operare correttamente, evitare conflitti di interesse, assicurare l'accuratezza e l'integrità delle informazioni e proteggerne la riservatezza. Tale Codice Etico costituisce parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso, esprimendo, tra l'altro, linee e principi di comportamento che consentono di prevenire i reati di cui al D.lgs. 231.

Qualsiasi violazione dei principi e delle regole contenute nel Codice Etico, che abbiano rilevanza ai fini del presente Modello, dovrà essere inviata all'Organismo di Vigilanza tramite i canali di comunicazione previsti dalla Società.

	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b></p>
---	---

## 5) MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

### 5.1) Premessa

L'adozione del Modello da parte di Umbra Acque, oltre a rappresentare uno strumento di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, rappresenta un atto di responsabilità sociale sia nei confronti dei portatori di interessi (azionisti, dipendenti, clienti, fornitori) che nei confronti della collettività ed una affermazione dei valori etici in cui Umbra Acque crede fermamente.

Nell'adozione del proprio Modello, Umbra Acque ha preso come spunto le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, (le "Linee Guida Confindustria") nonché le elaborazioni della dottrina e della giurisprudenza in tema di D.lgs. 231.

### 5.2) Il progetto per la realizzazione del proprio modello

L'adozione del presente Modello ha comportato l'effettuazione di una identificazione e valutazione delle aree e dei processi sensibili aziendali.

Nello specifico, in linea con quanto sopra, il progetto ha previsto la realizzazione di tre fasi operative distinte:

**FASE I - Identificazione delle Aree Sensibili (Risk Assessment)**, ossia analisi - attraverso interviste con il personale della Società e verifica della documentazione rilevante - del contesto aziendale finalizzata a evidenziare in quali attività/funzioni della Società si possono verificare illeciti rilevanti ai fini del D.lgs. 231;

**FASE II - Gap Analysis**, ossia valutazione dell'adeguatezza dell'organizzazione aziendale e dei relativi presidi di tutela ai fini di prevenire tali illeciti, mettendo a confronto le regole generali contenute nel modello organizzativo di riferimento (rispondenti alle esigenze della normativa 231) con le effettive modalità di svolgimento delle attività realizzate in concreto dalla Società, così come tracciate dalla prassi aziendale. A seguito di tale confronto è stato redatto un documento di

	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b></p>
---	---

Gap Analysis disponibile presso gli archivi della Società in cui si identificano le ulteriori necessarie misure/regole da adottarsi al fine rendere il sistema dei presidi pienamente in linea con il disposto di cui al D.lgs. 231;

**FASE III - Realizzazione del sistema di controllo interno**, consistente nella preparazione e adozione del Modello ai sensi del D.lgs. 231.

***(5.2.1) FASE I - Identificazione delle "Aree Sensibili" (Risk Assessment)***

La Fase I del progetto è consistita nell'analisi delle attività nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati previsti dal D.lgs. 231 (di seguito "attività sensibili") e delle aree, funzioni e ruoli aziendali coinvolti, anche attraverso una serie di interviste condotte con i manager, amministratori e dirigenti della Società. Tale attività ha consentito di individuare, per ogni area/attività sensibile individuata, le modalità di svolgimento, le funzioni, i ruoli/responsabilità dei soggetti coinvolti e gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al D.lgs. 231.

E' stata svolta, altresì, un esame della documentazione societaria al fine di meglio comprendere l'attività e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

***(5.2.2) FASE II - Gap Analysis***

Per i processi sensibili, è stato elaborato un documento di Gap Analysis, mettendo a confronto le regole generali contenute nel modello organizzativo di riferimento (rispondenti alle esigenze della normativa del D.lgs. 231) con le effettive modalità di svolgimento delle attività svolte in Umbra Acque.

Il documento di Gap Analysis è finalizzato a rilevare gli standard di controllo che devono essere adottati e/o migliorati e comunque necessariamente rispettati per consentire alla Società di instaurare un'organizzazione che consenta di evitare la commissione di reati.

Gli standard di controllo sono fondati sui seguenti principi generali che devono essere rispettati nell'ambito di ogni attività sensibile individuata:

	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b></p>
---	---

- *Segregazione dei compiti*: preventiva ed equilibrata distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi, idonei ad evitare commistione di ruoli potenzialmente incompatibili o eccessive concentrazioni di responsabilità e poteri in capo a singoli soggetti. In particolare, deve essere garantita la separazione delle responsabilità tra chi esegue e chi autorizza il processo;
- *Regolamentazione*: esistenza di regole formali o prassi consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili;
- *Poteri autorizzativi e di firma*: i poteri autorizzativi e di firma devono essere: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate; ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società;
- *Tracciabilità*: principio secondo il quale: i) ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente registrata; ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali.

Oltre ai principi generali sopra elencati, in relazione alle singole attività, sono indicate procedure operative di controllo specifiche volte a mitigare i rischi tipici del processo sensibile considerato.

### **(5.2.3.) FASE III - Realizzazione del sistema di controllo interno**

Lo svolgimento della Fase III del progetto ha previsto lo sviluppo delle seguenti componenti del sistema di controllo interno:

- Adozione delle misure indicate nel documento di Gap Analysis;
- Revisione e aggiornamento delle procedure esistenti, predisposizione di nuove procedure idonee alla prevenzione dei reati rilevanti ex D.lgs. 231;
- Analisi e aggiornamento del sistema disciplinare e sanzionatorio già applicato dalla Società;
- Affidamento dell'incarico all'Organismo di Vigilanza;

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b>
---	--

- Implementazione del sistema relativo ai flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Al termine dell'attività sopra descritta è stato predisposto il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231, articolato in tutte le sue componenti, approvato a marzo 2011, successivamente aggiornato e modificato, nella sua struttura, nel corso del 2018.

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal D.lgs. 231.

Il Modello è suddiviso (i) nella presente "**Parte Generale**", che contiene una parte descrittiva dell'attività svolta dalla Società e la definizione della struttura necessaria per l'attuazione del Modello, quali il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio, (ii) nella "**Parte Speciale**" il cui contenuto è costituito dall'individuazione delle aree sensibili con la previsione dei relativi presidi (per esempio, il Codice Etico e le procedure di controllo rispetto ad attività considerate potenzialmente a rischio di commissione di reato ex D.lgs. 231), e (iii) nell'Appendice al Modello, ad esso allegata, che elenca ed illustra i reati di cui al D.lgs. 231.

La Fase III del progetto si è conclusa con lo svolgimento delle seguenti attività:

- Formazione e Comunicazione al Personale;
- Diffusione del Codice Etico aziendale e del Modello.

#### ***(5.2.4.) Approvazione formale del Modello e nomina dell'OdV***

L'approvazione formale del Modello e la nomina dell'OdV è avvenuta con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 30 marzo 2011.

Poiché il Modello è un atto che emana dai vertici aziendali, resta naturalmente al Consiglio di Amministrazione, pur nel rispetto del ruolo dell'OdV ed eventualmente su proposta di tale organo, la responsabilità di svolgere un ruolo propulsivo nell'assicurare il recepimento e il rispetto del presente Modello, nonché di approvare le eventuali modifiche e aggiornamenti correttivi o evolutivi dello stesso. Ne consegue che le

	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b></p>
---	---

successive modifiche e integrazioni sostanziali sono rimesse al Consiglio di Amministrazione della Società, eventualmente su proposta dell'OdV.

Si intende per sostanziale l'adeguamento del documento in seguito a riorganizzazione della struttura aziendale, a variazioni/aggiornamenti legislativi che comportino una modifica delle aree di rischio, a cambiamenti nelle regole e principi comportamentali contenuti nel Modello, nei poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza e nel sistema sanzionatorio.

Per le altre modifiche che non richiedano un'attività di valutazione del rischio, che siano dunque di natura non sostanziale e meramente tecnico/sistematiche, può provvedere direttamente l'OdV.

Tali modifiche verranno comunicate al CdA con cadenza massimo annuale e da questo ratificate o eventualmente integrate o modificate.

La pendenza della ratifica non priva di efficacia e di validità le modifiche adottate nel frattempo.

## 6) ORGANISMO DI VIGILANZA

### 6.1) *Identificazione, collocazione e requisiti di funzionamento*

Come si è detto, l'art. 6 del D.lgs. 231 individua un ulteriore requisito affinché la Società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati ivi elencati: l'istituzione di un OdV "dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo" e con il compito di "vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone l'aggiornamento". Si tratta di un organo della Società che va posto in posizione di assoluta terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi della Società, in particolare a quelli di amministrazione e gestione.

I requisiti che l'OdV deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni - come confermato dalla migliore dottrina e dalla più recente giurisprudenza - sono:

- a) **Autonomia e indipendenza:** l'OdV deve essere possibilmente a composizione esterna (o essere almeno presieduto da un soggetto esterno), deve esser

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b>
---	--

sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo un rapporto di staff e non di subordinazione gerarchica con il vertice operativo aziendale;

- b) **Professionalità nell'espletamento dei propri compiti:** a tal fine i componenti del suddetto organo devono possedere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile all'adozione di misure idonee a prevenire la commissione di reati, individuare le cause di quelli già commessi, nonché verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;
- c) **Continuità di azione:** tale requisito esclude la saltuarietà o sporadicità dell'attività dell'OdV; e
- d) **Onorabilità e assenza di conflitti di interessi:** per i quali requisiti si rinvia al successivo paragrafo 6.3.

#### *6.2) Funzioni e poteri dell'OdV*

In base a quanto stabilito dal D.lgs. 231 e tenuto conto delle indicazioni delle principali linee guida, le funzioni svolte dall'OdV possono essere così schematizzate:

- **Verifica e vigilanza sull'effettività del Modello**, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti tenuti da soggetti apicali e sottoposti e Modello;
- **Valutazione dell'adeguatezza del Modello**, ossia dell'idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche della Società al fine di evitare i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di proposizione agli organi aziendali di aggiornamento del Modello in funzione dell'evolversi della struttura aziendale e dell'eventuale evolversi del disposto normativo.
- **Aggiornamento del Modello**; attività che consiste nel proporre al Consiglio di Amministrazione l'adeguamento del Modello in tutti i casi in cui si renda necessario o opportuno migliorarne l'efficacia a seguito di modifiche alla legislazione, alla struttura della Società e/o all'evoluzione giurisprudenziale.
- **Informazione e formazione sul Modello**, attività che consiste nel promuovere e monitorare costantemente le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello



	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b></p>
---	---

presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni.

- **Gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV**, funzione che permette all'OdV di relazionarsi con tutti gli organi societari, il personale ed i terzi e di mantenersi costantemente aggiornato in merito agli eventi della Società.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'OdV è sempre tenuto:

- a documentare puntualmente, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni aziendali interessate;
- a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell'incarico stesso.

Nell'ambito delle **attività connesse alla verifica ed alla vigilanza sul Modello**, l'OdV deve:

- verificare periodicamente l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- monitorare l'attività aziendale, inclusa la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società con riferimento al settore della salute e della sicurezza sul lavoro, effettuando verifiche periodiche e straordinarie.

A tali fini, l'OdV ha il compito di monitorare l'attività aziendale, effettuando tutte le verifiche ritenute più opportune, ivi incluse, a titolo esemplificativo, quelle periodiche, programmate, straordinarie e mirate, nonché i relativi follow-up, secondo le modalità ed i termini stabiliti dallo stesso OdV nel proprio regolamento, che verrà adottato dall'OdV

	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b></p>
---	---

a seguito della formale nomina dello stesso da parte del Consiglio di Amministrazione. Tale regolamento conterrà, inoltre, le regole specifiche relative alla convocazione delle riunioni dell'OdV e la disciplina delle attività svolte da tale organo.

L'OdV deve curare l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore delegato, o alle funzioni di volta in volta competenti, l'adeguamento dello stesso in tutti i casi in cui si renda necessario o opportuno migliorarne l'efficacia, anche in considerazione di:

- eventuali sopraggiunti interventi normativi;
- variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale;
- riscontrate significative violazioni o disfunzioni del Modello.

Per quanto attiene **l'Informazione e la Formazione sul Modello**, l'OdV ha il compito di:

- promuovere e monitorare costantemente le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (di seguito, per brevità, "Destinatari");
- promuovere e monitorare, con la dovuta continuità e completezza, le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nessuno escluso.

A titolo esemplificativo, l'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone o di cui si avvale, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione.

Tutte le funzioni aziendali devono collaborare con l'OdV e, in particolare, devono rispondere tempestivamente alle richieste dallo stesso inoltrate, nonché mettere a disposizione tutta la documentazione e, comunque, ogni informazione necessaria allo svolgimento dell'attività di vigilanza.

L'OdV, infatti, potrà ricorrere alla collaborazione di tutte le funzioni aziendali per richiedere, ad esempio, consulenze su argomenti di carattere specialistico, avvalendosi, in funzione del tipo di esigenza, del supporto sia di singoli referenti, sia eventualmente di team multifunzionali, in particolare dell'Unità *Internal audit*.

Alle funzioni aziendali che, nell'erogazione di tale supporto, vengano a conoscenza di informazioni ritenute sensibili, saranno estesi gli stessi obblighi di riservatezza previsti per le risorse dell'OdV. Nell'ipotesi in cui l'incarico sia affidato, invece, a consulenti esterni, nel relativo contratto dovranno essere previste clausole che obblighino gli stessi al rispetto della riservatezza sulle informazioni e/o i dati acquisiti o comunque conosciuti o ricevuti nell'attività.

Infine, oltre alle funzioni sopra richiamate l'OdV come da Delibera del CdA n. 7 del 24 settembre 2013 svolge anche compiti e funzioni di controllo, vigilanza e monitoraggio in materia di anticorruzione e trasparenza di cui alla Legge 6 novembre 2012 n. 190 e s.m.i., relativi Decreti Legislativi attuativi (D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i. e D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 e s.m.i.) e Linee Guida dell'ANAC, per gli adempimenti da porre in essere a

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b>
---	--

tutela della Società ed attesta l'assolvimento degli obblighi in materia ove applicabili ad Umbra Acque S.p.A. quale società a partecipazione mista pubblico-privata non a controllo pubblico già dotata di un proprio Sistema 231.

Al fine di agevolare il più corretto espletamento delle attività al riguardo e garantire l'idoneo raccordo tra OdV e la Società, quest'ultima con Disposizione Organizzativa n. 3 del 31 gennaio 2018 ha provveduto a nominare un proprio Responsabile Interno per il controllo e il monitoraggio dei dati sulla trasparenza con il compito di coadiuvare l'OdV nel ruolo e nelle attività dallo stesso svolti in materia di anticorruzione e trasparenza, raccordandosi e supportando l'Organismo medesimo nell'espletamento degli adempimenti da porre in essere a tutela della Società.

### 6.3) Identificazione dell'OdV

Il Consiglio di Amministrazione, in attuazione di quanto previsto dal D.lgs. 231 ha individuato e nominato il proprio OdV in un organo collegiale composto da tre membri, di cui due esterni, tra cui viene indicato anche il Presidente, professionista qualificato esterno a Umbra Acque.

I due componenti esterni dell'OdV sono scelti tra professionisti qualificati ed esperti in ambito legale, di sistemi di controllo interno o di revisione contabile.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza dei componenti l'OdV:

- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal D.lgs. 231 o, comunque ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con il Consiglio di Amministrazione, nonché con i medesimi membri delle eventuali società controllanti e/o controllate;
- l'esistenza di conflitti di interesse con la Società per il fatto di (i) essere pubblico ufficiale che negli ultimi tre anni ha esercitato poteri autoritativi o negoziali a beneficio di Umbra Acque, (ii) essere parente entro il terzo grado o affine di

pubblici ufficiali di cui al punto (i) che precede o di dipendenti di aziende di certificazione che collaborano con la società o di fornitori della Società stessa.

- fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato per i componenti interni dell'OdV, l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra i componenti l'OdV e la Società o le eventuali società che la controllano o da questa controllate, tali da compromettere l'indipendenza dei componenti stessi.

L'OdV ha una propria provvista finanziaria annua approvata dal CdA della Società in sede di nomina per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti e la durata di carica dei suoi componenti è allineata alla durata di carica dei componenti del CdA verso cui risponde.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza o intervenissero dimissioni di uno dei membri, il membro interessato è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione, che provvede alla nomina di un sostituto.

Le ipotesi di ineleggibilità e/o decadenza sono estese anche alla risorse di cui l'OdV si avvale direttamente nell'espletamento delle proprie funzioni.

L'incarico conferito ai membri dell'OdV può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa.

Nello svolgimento della propria attività, l'OdV sarà dotato di adeguate risorse finanziarie sue proprie ed assistito dalle risorse necessarie, di volta in volta individuate, tra il personale della Società.

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.

Con precipuo riguardo alle questioni connesse alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate dalla Società per la gestione dei relativi aspetti.

L'OdV nell'esercizio dei poteri di controllo e di ispezione può, in qualsiasi momento,

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b>
---	--

nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad interventi di controllo e di verifica in merito all'efficacia e all'applicazione del Modello. Nell'esercizio di tali poteri potrà richiedere di consultare la documentazione inerente l'attività svolta dalle singole funzioni aziendali e dai soggetti preposti alle fasi dei processi a rischio oggetto di controllo e/o di ispezione, estraendone eventualmente copia, nonché effettuare interviste e richiedere, se del caso, relazioni scritte.

I dipendenti della Società sono tenuti a collaborare con l'OdV nello svolgimento delle sue funzioni, eventualmente fornendo allo stesso la documentazione aziendale necessaria allo svolgimento delle attività di competenza dello stesso. La segnalazione di eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, di violazioni del presente Modello e/o delle procedure/protocolli ivi previsti può essere inoltrata all'indirizzo email: [odv@umbraacque.com](mailto:odv@umbraacque.com).

Le segnalazioni relative ad eventuali violazioni dell'OdV potranno essere indirizzate direttamente al Consiglio di Amministrazione affinché questo deleghi uno dei suoi membri a svolgere le indagini ritenute necessarie e/o opportune. Sulle segnalazioni ricevute verrà mantenuto il massimo riserbo.

#### *6.4) Il flusso informativo verso l'OdV*

L'obbligo di informazione all'OdV di cui all'art. 6 comma 2, lettera d) del D.lgs. 231 - da effettuarsi tramite email all'indirizzo dell'OdV sopra indicato - è concepito quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato.

La violazione di tale obbligo comporterà l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste nel presente Modello.

Nella specie, le informazioni potranno riguardare, ad esempio:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b>
---	--

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.lgs. 231;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Le informazioni fornite all'OdV mirano a migliorare la sua attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporre attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole, sull'OdV non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità stabilire in quali casi attivarsi. Tutte le unità organizzative - ma in primo luogo le strutture ritenute a rischio reato secondo quanto riportato nella tabella di mappatura dei rischi della Società - hanno la responsabilità di portare a conoscenza dell'OdV, qualunque tipo di informazione, sia nei casi previsti dal Modello, sia in ogni altro caso in cui l'informazione, anche proveniente da terzi, possa avere attinenza con l'attuazione del Modello. L'obbligo informativo è rivolto in primo luogo al Consiglio di Amministrazione quale organo di vertice della Società verso cui si dirigono i flussi informativi di tutte le altre funzioni e divisioni aziendali ed in special modo quelle che sono responsabili della gestione delle risorse economico-finanziarie della Società.

Come indicato al precedente paragrafo 6.3), le segnalazioni circostanziate di eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, di violazioni del presente Modello e/o delle procedure/protocolli ivi previsti, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, potranno essere inoltrate elettronicamente all'OdV al suo indirizzo email. L'OdV, e chiunque riceva segnalazioni, agirà nella massima riservatezza, in modo da garantire i segnalanti contro eventuali comportamenti ritorsivi, discriminatori e/o penalizzanti, collegati - direttamente o indirettamente - alla segnalazione stessa, i quali sono espressamente vietati e soggetti alle sanzioni disciplinari di cui al successivo

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b>
---	--

paragrafo 8), assicurando altresì la segretezza dell'identità del segnalante (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge).

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che segnalino eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, di violazioni del presente Modello e/o delle procedure/protocolli ivi previste può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

I flussi informativi verso l'OdV per quanto concerne le attività a rischio sono indicati nella Parte Speciale del Modello in corrispondenza di ciascuna area di rischio.

**Per quanto riguarda il Consiglio di Amministrazione**, i flussi informativi verso l'OdV sono così regolati e comprendono:

- copia delle decisioni relative a operazioni straordinarie (ad es., fusioni, acquisizioni, scissioni societarie, cessioni d'azienda) o ad operazioni che comportino modifiche della struttura organizzativa della Società e, dunque, aggiornamenti dell'analisi dei rischi-reato della Società, qualora non coperte da necessità di riservatezza;
- qualsivoglia segnalazione allo stessa pervenuta, relativa all'applicazione del D.lgs. n. 231;
- eventuali richieste di assistenza legale inoltrate dai responsabili di funzione e/o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.lgs. n. 231;
- relazioni su procedimenti disciplinari attivati dalla Società e sanzioni applicate all'esito del procedimento con la specifica delle ragioni che ne hanno legittimato



	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b>
---	--

l'irrogazione, nonché eventuali decisioni di archiviazione di un procedimento disciplinare o di non irrogare sanzioni e le relative ragioni.

Tutte le funzioni della Società hanno un obbligo generale di segnalazione all'OdV di ogni anomalia o circostanza insolita riscontrata nello svolgimento delle proprie attività che possano rilevare ai fini delle responsabilità di cui al D.lgs. 231 (Obbligo Generale di Segnalazione all'OdV, di seguito "OGS").

Oltre a quanto previsto dall'OGS, dai rapporti e dalla documentazione di cui sopra, tutti i dipendenti, i collaboratori e l'Organo Amministrativo della Società trasmetteranno senza indugio all'OdV quanto segue:

- qualsivoglia richiesta di informazioni o ordine di esibizione di documentazione proveniente da qualunque pubblica autorità (ad es., autorità giudiziaria, forze dell'ordine, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Garante per la Protezione dei Dati Personali, Banca d'Italia, etc.) direttamente o indirettamente ricollegabili a circostanze che possano rilevare ai fini di eventuali declaratorie di responsabilità ai sensi del D.lgs. n. 231;
- mutamenti previsti nella struttura organizzativa delle funzioni/divisioni della Società o modifiche alle procedure organizzative applicate all'interno di esse. Trattasi di informazioni da far pervenire all'OdV dopo la loro adozione;
- il testo finale approvato di ogni procedura organizzativa;
- copia delle deleghe e sub-deleghe di funzioni e delle procure rilasciate nella Società.

Le segnalazioni devono essere tutte conservate presso gli uffici dell'Organismo. L'OdV potrà indicare ulteriori flussi necessari all'espletamento della propria attività.

#### *6.5) Il riporto da parte dell'organismo di vigilanza nei confronti degli organi sociali*

L'OdV effettua una costante e precisa attività di reporting agli organi societari, in particolare relazionando per iscritto, con cadenza annuale, il Consiglio di

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b>
---	--

Amministrazione, a cui è affidato un ruolo propulsivo nell'ambito dell'attività di diffusione della *compliance* aziendale, sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure una anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

L'attività di reporting avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività, in genere, svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali, nell'ambito delle attività svolte, tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del D.lgs. 231;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

Gli incontri dell'OdV, da tenersi regolarmente con la cadenza che sarà determinata nel regolamento dell'OdV, ma comunque non inferiore ad un incontro per trimestre, devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere conservate presso gli uffici dell'OdV.

#### *6.6) Le norme etiche che regolamentano l'attività dell'OdV*

I componenti dell'OdV, nonché le sue risorse, sono chiamate al rigoroso rispetto, oltre che delle norme etiche e comportamentali di carattere generale emanate da Umbra Acque, degli ulteriori e specifici standard di condotta di seguito riportati.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b>
---	--

Essi si applicano sia ai componenti dell'OdV e alle sue risorse, sia a tutte le altre risorse (interne od esterne) che forniscano supporto all'OdV nello svolgimento delle sue attività. Nell'esercizio delle attività di competenza dell'OdV, è necessario:

- assicurare la realizzazione delle attività loro attribuite con onestà, obiettività ed accuratezza;
- garantire un atteggiamento leale nello svolgimento del proprio ruolo evitando che, con la propria azione o con la propria inerzia, si commetta o si renda possibile una violazione delle norme etiche e comportamentali di Umbra Acque;
- non accettare doni o vantaggi di altra natura da dipendenti, clienti, fornitori o soggetti rappresentanti la Pubblica Amministrazione con i quali Umbra Acque intrattiene, o potrebbe verosimilmente intrattenere, rapporti;
- evitare la realizzazione di qualsiasi comportamento che possa ledere il prestigio e la professionalità dell'OdV o dell'intera organizzazione aziendale;
- assicurare, nella gestione delle informazioni acquisite nello svolgimento delle proprie attività, la massima riservatezza. E' in ogni caso fatto divieto di utilizzare informazioni riservate quando questo possa configurare violazioni delle norme sulla privacy o di qualsiasi altra norma di legge, arrecare vantaggi personali di qualsiasi tipo sia a chi le utilizza, sia a qualsiasi altra risorsa interna od esterna all'azienda o ledere la professionalità e/o l'onorabilità dell'OdV, di altre funzioni aziendali o di qualsiasi altro soggetto interno od esterno all'azienda;
- riportare fedelmente i risultati della propria attività, mostrando accuratamente qualsiasi fatto, dato o documento che, qualora non manifestato, provochi una rappresentazione distorta della realtà.

## 7) ATTIVITÀ DI FORMAZIONE, INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

La Società provvede alla diffusione del Modello, con le modalità di seguito individuate:

- trasmissione - a seconda dei casi, tramite e-mail e/o fax e/o posta e/o consegna *brevi manu* - ai dipendenti della Società (con indicazione relativa alla circostanza che il Modello è da ritenersi vincolante per tutti i dipendenti) che sottoscriveranno il modulo allegato (Dichiarazione di conoscenza del Modello);

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b>
---	--

- pubblicazione nella pagina Intranet della Società, accessibile a tutti i dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 1, della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori);
- informativa a collaboratori esterni e fornitori relativamente all'esistenza del Modello e del Codice Etico; a tal fine la Società proporrà ai propri collaboratori esterni e fornitori di inserire, nei relativi contratti, una clausola del seguente tenore: *"Codice Etico e Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Il [Inserire il nome della controparte contrattuale] prende atto che Umbra Acque ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 per la prevenzione dei reati in esso previsti e si impegna a rispettare i principi contenuti nel suddetto D.lgs. 231/2001, nel Codice Etico della Società disponibile al seguente link: [www.umbraacque.com](http://www.umbraacque.com). Il [Inserire il nome della controparte contrattuale] prende altresì atto ed accetta che la violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel D.lgs. 231/2001 e nel Codice Etico della Società da parte di [controparte contrattuale] sarà causa di risoluzione del presente contratto, salvo il risarcimento degli ulteriori eventuali danni"*;
- firma da parte dei dipendenti della Società della presa visione del Modello stesso.

L'OdV provvede a curare l'organizzazione, almeno una volta l'anno e, comunque, ogni volta che ne ravvisi la necessità, di una riunione informativa finalizzata all'illustrazione di eventuali aggiornamenti e modifiche del Modello, cui verranno invitati a partecipare i dipendenti della Società, il Consiglio di Amministrazione e, ove ritenuto opportuno, anche soggetti terzi che collaborano, a qualsiasi titolo, con la Società. Delle riunioni verrà redatto apposito verbale, con l'indicazione delle persone intervenute e degli argomenti trattati.

I dipendenti della Società hanno la responsabilità di informare il superiore gerarchico di ogni condotta all'interno della Società che a loro giudizio non sia conforme al Modello, al Codice Etico aziendale nonché alle procedure organizzative. Dette persone riterranno riservate dette segnalazioni senza conseguenze negative di alcun tipo per il dipendente che avrà effettuato detta segnalazione.

## 8) LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Ogni comportamento contrario alle disposizioni del presente Modello verrà perseguito e sanzionato, in quanto contrario ai principi cui si ispira la Società ed in quanto fonte, anche solo potenziale, di responsabilità amministrativa per la Società. Le violazioni del Modello incidono negativamente sul rapporto di fiducia con la Società e costituiscono un illecito disciplinare. Inoltre, si rende noto che l'applicazione delle sanzioni disciplinari da parte della Società prescinde dall'instaurazione di un eventuale procedimento giudiziario.

I provvedimenti sanzionatori per violazioni del Modello sono commisurati al tipo di violazione ed alle sue conseguenze per la Società e saranno adottati nel rispetto della normativa vigente e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore Gas Acqua (CCNL).

Per quanto concerne i lavoratori autonomi ed i terzi, la violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello potrà comportare la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1453 - o dell'art. 1456 - del codice civile.

#### *8.1) (a) lavoratori dipendenti - (b) dirigenti*

È fatto obbligo ad ogni dipendente e dirigente della Società di usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse della Società osservando le procedure interne previste dal Modello e dalla legge.

**(a)** In particolare, in caso di violazioni commesse da parte dei *dipendenti*, nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL vigente del settore Gas-Acqua, il dipendente potrà incorrere nelle sanzioni ivi previste.

Inoltre, nel caso in esame, tipo e intensità delle sanzioni disciplinari saranno decise dalla Società in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza, imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del lavoratore con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- mansioni del lavoratore;

	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b></p>
---	---

- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il procedimento che il datore di lavoro deve seguire nel caso in cui voglia sanzionare disciplinarmente un proprio dipendente prevede la preventiva elevazione della contestazione con l'indicazione specifica dei fatti addebitati ed il contestuale invito al lavoratore a fornire le proprie giustificazioni. La sanzione è irrogata nel caso di mancato accoglimento di tali giustificazioni.

In particolare, come previsto dal CCNL del settore Gas-Acqua all'art. 21:

- verrà comminata la sospensione da uno fino a dieci giorni, secondo un criterio progressivo di proporzionalità alla gravità della mancanza, a quei lavoratori che violino in modo non grave le procedure interne previste nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o pongano in essere un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello;
- verrà comminata la sanzione del licenziamento con preavviso a quei lavoratori che commettano infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, e che non siano così gravi da rendere applicabile il licenziamento senza preavviso, nel violare le regole procedurali o di comportamento previste nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, rechino un danno all'azienda o pongano in essere un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato.

**(b)** Ai *dirigenti* sono applicate le misure più idonee in applicazione delle sanzioni disciplinari di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nel rispetto del procedimento descritto al precedente punto (a).

A seconda della gravità della condotta, le suddette sanzioni potranno inoltre essere applicate ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti che violino le misure poste a tutela di coloro che effettuano segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e/o violazioni del presente Modello (ad esempio, compimento di atti di ritorsione o discriminatori per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa ovvero rivelazione dell'identità del segnalante) ovvero che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e/o

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b>
---	--

violazioni del presente Modello che si rivelino infondate.

### 8.2) Consiglio di amministrazione

Qualora le violazioni delle previsioni del presente Modello siano commesse dal Consiglio di Amministrazione, l'OdV dovrà darne immediata comunicazione all'Assemblea affinché adottati i provvedimenti del caso.

Fatto salvo l'obbligo di risarcire il danno ex artt. 2392 e ss. c.c., si applicano le seguenti sanzioni:

- ✓ clausola penale (per un ammontare non superiore al compenso spettante al Consiglio di Amministrazione) in ipotesi di
  - violazioni non gravi di una o più regole procedurali o comportamentali previste dal Modello;
  - tolleranza od omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da sottoposti al controllo e/o vigilanza;
- ✓ revoca di una o più deleghe in ipotesi di:
  - grave violazione di regole procedurali o comportamentali previste dal Modello che configurino un grave inadempimento, ovvero
  - tolleranza od omessa segnalazione di gravi irregolarità commesse da sottoposti al controllo e/o vigilanza;
- ✓ revoca della carica ex art. 2383 c.c., con preventiva rinuncia dell'amministratore al risarcimento dei danni, in ipotesi di:
  - violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste dal Modello di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto organico.

A seconda della gravità della condotta, le suddette sanzioni potranno inoltre essere applicate ai componenti del Consiglio di Amministrazione che violino le misure poste a tutela di coloro che effettuano segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e/o violazioni del presente Modello (ad esempio, compimento di atti di

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b>
---	--

ritorsione o discriminatori per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa ovvero rivelazione dell'identità del segnalante) ovvero che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e/o violazioni del presente Modello che si rivelino infondate.

### *8.3) Collaboratori esterni e terze parti*

Comportamenti messi in atto da terze parti in contrasto con quanto previsto dal presente Modello e che possono comportare, a giudizio delle unità organizzative aziendali e sentito l'OdV, pregiudizio alla Società saranno sanzionati con la risoluzione in danno del contratto e con la richiesta di risarcimento degli eventuali danni procurati alla Società.

## **9) I REATI APPLICABILI**

Le fattispecie di reato che sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono quelle indicate nella Matrice delle Attività a rischio reato conservata presso gli archivi della Società nonché nell'Appendice al Modello qui allegata.



	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b>
---	--

## II - PARTE SPECIALE

### 1. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA E REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ART. 24 E ART. 25, D. LGS. 231/01)

*1.1) Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi*

*1.2) Definizioni e principi generali di comportamento nell'ambito dei rapporti con la P.A.*

*1.3) Protocolli generali e specifici in materia di anticorruzione e trasparenza*

*1.4) Comunicazioni all'OdV*

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b>
---	--

## 2. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (ART. 24 BIS, D. LGS. 231/2001)

2.1) *Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi*

2.2) *Principi generali di comportamento*

2.3) *Protocolli ed elementi di controllo*

2.4) *Comunicazioni all'OdV*

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b>
---	--

### 3. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24 TER, D.LGS. 231/01)

3.1) *Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi*

3.2) *Principi generali di comportamento*

3.3) *Protocolli ed elementi di controllo*

3.4) *Comunicazioni all'OdV*



**Modello di Organizzazione,  
Gestione e Controllo ai sensi  
del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.**

#### 4. REATI SOCIETARI

4.1) *Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi*

4.2) *Principi generali di comportamento*

4.3) *Protocolli ed elementi di controllo*

4.4) *Comunicazioni all'OdV*

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b>
---	--

5. DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25 QUINQUIES,  
D. LGS. 231/01)

5.1) *Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi*

5.2) *Principi generali di comportamento*

5.3) *Protocolli ed elementi di controllo*

5.4) *Comunicazioni all'OdV*



**Modello di Organizzazione,  
Gestione e Controllo ai sensi  
del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.**

**6. DELITTI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO (ART. 25 SEPTIES, D. LGS. 231)**

- 6.1) Premessa e fattispecie di reato applicabili*
- 6.2) Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi*
- 6.3) Principi generali di comportamento*
- 6.4) Struttura organizzativa della sicurezza in Umbra Acque Spa*
- 6.5) Principi di controllo specifici*
- 6.6) Comunicazioni all'OdV*

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b>
---	--

7. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, AUTORICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA (ART. 25 OCTIES, D. LGS. 231/01)

7.1) *Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi*

7.2) *Principi generali di comportamento*

7.3) *Protocolli ed elementi di controllo*

7.4) *Comunicazioni all'OdV*



**Modello di Organizzazione,  
Gestione e Controllo ai sensi  
del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.**

**8. REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25 DECIES, D. LGS. 231/01)**

*8.1) Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi*

*8.2) Principi generali di comportamento*

*8.3) Protocolli ed elementi di controllo*

*8.4) Comunicazioni all'OdV*



	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b>
---	--

## 9. REATI AMBIENTALI (ART. 25 UNDECIES, D. LGS. 231/01)

9.1) *Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi*

9.1.bis) *Certificazioni ambientali*

9.2) *Principi generali di comportamento*

9.3) *Prescrizioni specifiche di comportamento, finalizzate alla migliore gestione del ciclo dei rifiuti*

9.4) *Prescrizioni specifiche di comportamento in caso di inquinamento.*

9.5) *Prescrizioni specifiche di comportamento in materia di scarichi*

9.6) *Protocolli ed elementi di controllo*

9.7) *Comunicazioni all'OdV*

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.</b>
---	--

10. REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (Art. 25 DUODECIES, D.LGS. 231/01)

- 10.1) *Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi*
- 10.2) *Principi generali di comportamento*
- 10.3) *Protocolli ed elementi di controllo*
- 10.4) *Comunicazioni all'OdV e flussi informativi*