

ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

redatto ai sensi del D.Lgs. 231 dell'8 giugno 2001 e ss.mm.ii.

PARTE SPECIALE


REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI

Versione	12
Dirigente delegato	Direttore Generale
Organo di approvazione	Consiglio di Amministrazione
Data di approvazione	28 gennaio 2026

Proprietà intellettuale: è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, del presente documento salva preventiva autorizzazione scritta di Acquedotto Poiana S.p.A. Il presente documento è reso disponibile alla consultazione di tutti i portatori di interesse tramite bacheca aziendale e pubblicazione sul sito web www.poiana.it.

Indice

1. PREMESSA.....	1
2. LA FATTISPECIE DI REATO CONTEMPLATA DALLA NORMA.....	3
3. SANZIONI.....	7
4. ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLA SOCIETÀ.....	8
5. LE ATTIVITÀ “SENSIBILI” AI FINI DEL D.LGS. 231/01. SOGGETTI COINVOLTI E DESTINATARI DELLA PRESENTE PARTE SPECIALE	9
6. LA REALTÀ CONSIDERATA	9
7. ATTIVITÀ SENSIBILI PER LA COMMISSIONE DI UNO DEI REATI ELENCATI ALL’ART. 25 – DUODECIES DEL D.LGS. 231/01.	10
8. SISTEMA DEI CONTROLLI PER LA PREVENZIONE DEI REATI PRESUPPOSTO	11
9. IL CODICE ETICO ED I VALORI CONDIVISI.....	12
10. DELEGHE, PROCURE E POTERI DI FIRMA.....	13
11. STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	13
12. REGOLE GENERALI.....	14
13. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	15
14. SISTEMA DISCIPLINARE.....	18
15. POLICY WHISTLEBLOWING	19
16. SISTEMA DI CONTROLLO SULL’ATTUAZIONE DEL MODELLO E SUL MANTENIMENTO NEL TEMPO DELLE CONDIZIONI DI IDONEITÀ DELLE MISURE ADOTTATE.....	20
17. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
17.1 FLUSSI INFORMATIVI DALL’ODV	22
18. INTERAZIONE CON ALTRI REATI PRESUPPOSTO	24
18.1 REATI DI CUI ALL’ART. 24 D.LGS. 231/01.....	24
18.2 REATI DI CUI ALL’ART. 25 D.LGS. 231/01	24
18.3 REATI DI CUI ALL’ART. 25 SEPTIES D.LGS. 231/01	24
18.4 REATI DI CUI ALL’ART. 25 OCTIES D.LGS. 231/01	25
18.5 REATI DI CUI ALL’ART. 25 DECIES D.LGS. 231/01	25
19. DOCUMENTAZIONE AZIENDALE DI RIFERIMENTO.....	25

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI	Pag. 1 di 25

1. PREMESSA.

La presente Sezione costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui la società Acquedotto Poiana s.p.a. (di seguito, per semplicità, anche solo "Poiana" o la "Società") si è dotata al fine di soddisfare le esigenze preventive di cui al D.Lgs. 231/01 in relazione ai reati previsti dall'art. 25 duodecies del D.Lgs 231/01.

Il presente documento recepisce, inoltre, le rilevanti novità introdotte dal **D.L. 10 marzo 2023, n. 20 (c.d. "Decreto Cutro")**, convertito con modificazioni dalla **L. 5 maggio 2023, n. 50**. Tale intervento normativo ha apportato sostanziali modifiche al Testo Unico sull'Immigrazione (D.Lgs. 286/1998), inasprendo sensibilmente il quadro sanzionatorio per le condotte di favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 12 T.U.I.) e introducendo nuove aggravanti in caso di morte o lesioni dei migranti.

Coerentemente con l'estensione del perimetro di responsabilità previsto dall'**art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001**, la Società adegua i propri protocolli preventivi per mitigare i rischi connessi a tali fattispecie, assicurando che ogni fase del reclutamento, della gestione contrattuale e dell'eventuale supporto logistico ai lavoratori stranieri avvenga nel rigoroso rispetto della normativa vigente e delle recenti restrizioni penali, volte a contrastare il traffico di esseri umani e lo sfruttamento dell'immigrazione irregolare.

Nelle specifiche matrici di mappatura sono state rilevate le Attività Sensibili esposte a potenzialità commissive dei reati incidenti in materia di impiego di lavoratori stranieri irregolari.

La presente Parte Speciale contiene regole comportamentali, procedure e cautele volti a tutelare l'integrità della Società e a prevenire il rischio di commissione di siffatti reati.

A tal fine, riveste un particolare rilievo la natura di Poiana, quale società a partecipazione pubblica totalitaria in regime *in house providing* del servizio idrico integrato e soggetta alla direzione e coordinamento ex art. 2497 e ss. c.c., ad opera della società CAFC s.p.a..


L'adozione da parte di Poiana di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in grado di prevenire adeguatamente le differenti ipotesi di illecito introdotte con tale normativa trova il proprio presupposto fondamentale nella volontà di gestire la propria organizzazione aziendale attraverso l'adozione di regole e procedure alla cui osservanza – per quanto riguarda la presente parte speciale – sono tenuti tutti i propri Amministratori, Dirigenti, Lavoratori, Collaboratori esterni a qualsiasi titolo e chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza anche di mero fatto di Poiana.

Tutti i destinatari del Modello, così come individuati nella parte generale del medesimo, sono chiamati all'osservanza dei principi e delle linee di condotta di seguito indicati, nonché ad adottare, ciascuno in relazione alla funzione in concreto esercitata, comportamenti conformi ad ogni altra norma e/o procedura che regoli in qualsiasi modo attività rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto.

Il D.Lgs. 8.6.2001, n. 231 sulla scorta di un lungo e, per vero, ancora aperto dibattito dottrinale circa l'ammissibilità di una responsabilità penale delle persone giuridiche - ha istituito la cosiddetta responsabilità "da reato" degli enti collettivi.

Considerando il controllo totalitario e la direzione e coordinamento esercitata da parte di CAFC s.p.a., è possibile altresì il concorso di esponenti aziendali di quest'ultima.

Tre sono, in sintesi, i requisiti da cui dipende la possibilità di imputare all'ente collettivo un illecito dipendente da reato: **1)** occorre che sia stato commesso da una persona fisica un certo tipo di reato (uno di quelli indicati negli artt. 24-26); **2)** occorre altresì che a commetterlo sia stata una persona fisica appartenente ad una certa categoria di soggetti [in particolare: a) 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,

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI	Pag. 2 di 25

anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente stesso - art. 5, 1° co., lett. a; b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno di costoro - art. 5, 1° co., lett. b]; **3)** il reato, inoltre, deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Elemento costitutivo della responsabilità in questione è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai citati soggetti "nell'interesse o a vantaggio della Società" e non "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 1 e 2 del decreto).

Ne deriva che la responsabilità dell'Ente sorge non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per il medesimo, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'Ente.

L'art. 12, primo comma, lett. a), stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui *"l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo"*. Pertanto se il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'Ente, l'ente medesimo sarà passibile di sanzione.

Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'Ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'Ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito.

Nel caso in cui, invece, l'autore del reato-presupposto sia un sottoposto [lett. b) dell'art. 5, 1° co.], l'Ente sarà responsabile *«se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza»*: è tuttavia previsto che tale inosservanza debba ritenersi esclusa nel caso in cui *«l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato un modello di organizzazione, gestione o controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi»* (art. 7, 1° e 2° co. del D.Leg.vo 231/2001).

Peraltro, pur essendo dipendente dalla commissione di un reato da parte di una persona fisica, la responsabilità da reato dell'Ente collettivo è in certo senso autonoma da quella penale dell'autore del reato-presupposto (art. 8, D.Lgs. 8.6.2001, n. 231): essa, infatti, non è esclusa dal fatto che l'autore del reato-presupposto non venga identificato o non sia imputabile, né viene meno nel caso in cui il reato-presupposto si estingua per causa diversa dall'amnistia.

Obiettivo della presente sezione è quello di illustrare le fattispecie previste dall'art. 25 duodecies del D.Lgs. 231/01, il quale individua delitti che possono essere commessi nell'ambito dell'attività della Società e che possono far sorgere la responsabilità amministrativa della medesima.


La disposizione in commento, in vigore dal 09.08.2012, è stata introdotta in attuazione della direttiva comunitaria n. 2009/52/CE ed era (originariamente) volta a contrastare il fenomeno dell'impiego lavorativo di persone che non sono cittadini comunitari e che soggiornano irregolarmente nel territorio dell'Unione. A seguito delle modifiche apportate con la Legge 17 ottobre 2017 n. 161 (che ha introdotto i commi 1 - bis, 1 - ter e 1 - quater dell'art. 25-duodecies in commento) il legislatore ha inteso estendere la responsabilità degli Enti anche alle fattispecie di procurato ingresso illegale di stranieri nel territorio dello Stato e di favoreggiamento della permanenza sul territorio della Repubblica.

Art. 25 - duodecies

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro.

1-bis. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter 12-bis, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI	Pag. 3 di 25

1-ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, comma 5 del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a quattrocento quote.

1-quater. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.

2. LA FATTISPECIE DI REATO CONTEMPLATA DALLA NORMA

Di seguito si riporta – seguendo l'ordine dell'art. 25-duodecies del D.Lgs 231/01 - il testo degli articoli del D.Lgs 25 luglio 1998 n. 286 che descrivono i reati "presupposto" della responsabilità amministrativa dell'Ente, in relazione ai delitti trattati nella presente parte speciale.

art. 22, commi 12 e 12bis, D.Lgs 286/1998

(Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato)

OMISSIS

12. Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, 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.

12-bis. Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:

- a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;*
- b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;*
- c) 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.*

OMISSIS

SANZIONI IN CAPO ALL'AZIENDA PREVISTE DAL D.LGS. N. 231/01

- **sanzione pecuniaria:** da 100 a 200 quote entro il limite di euro 150.000,00.=.
- **altre sanzioni:** la confisca è obbligatoria in caso di condanna.


DESCRIZIONE DELLA FATTISPECIE

Il delitto presupposto è quello di cui all'art. 22, comma 12-bis, del D. Lgs. 25.07.1998 n. 286 ("Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero", anche conosciuto come Turco-Napolitano).

Il D.Lgs 286/1998 (c.d. Testo Unico sulla Immigrazione), che disciplina la materia, è stato modificato dal D.L. 18 febbraio 2015, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 aprile 2015, n. 43 e dalla L. 29 luglio 2015, n. 115.

Premesso che per "cittadini di paesi terzi" devono intendersi, ai sensi dell'art. 1 D. Lgs. n. 286/98, i cittadini "di Stati non appartenenti all'Unione Europea" ovvero gli apolidi, va rilevato che, per quanto qui di interesse, a fondare la responsabilità amministrativa della persona giuridica è un delitto aggravato.

Non basta cioè il fatto del datore di lavoro che, con coscienza e volontà (e quindi con dolo), impieghi alle proprie dipendenze lavoratori stranieri irregolari (perché privi del permesso di

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI	Pag. 4 di 25

soggiorno, ovvero con permesso di soggiorno scaduto e per il quale non sia stata avanzata tempestiva richiesta di rinnovo, ovvero con permesso di soggiorno revocato o annullato); occorre altresì che ricorra **una** delle seguenti circostanze aggravanti:

- - che i lavoratori irregolari (nel senso sopra visto) occupati siano in numero superiore a tre;
- - che i lavoratori irregolari occupati (in qualsiasi numero, anche inferiore a tre) siano minori in età non lavorativa;
- - che i lavoratori irregolari occupati vengano sottoposti a condizioni lavorative di particolare sfruttamento, quali l'esposizione a situazioni di grave pericolo, sistematica retribuzione difforme dai contratti collettivi nazionali e quant'altro meglio descritto nell'art. 603 bis del codice penale che qui si riporta per esteso:

Articolo 603-bis del Codice Penale

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque svolga un'attività organizzata di intermediazione, reclutando manodopera o organizzandone l'attività lavorativa caratterizzata da sfruttamento, mediante violenza, minaccia, o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori, è punito con la reclusione da cinque a otto anni e con la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Ai fini del primo comma, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti circostanze:


- 1) la sistematica retribuzione dei lavoratori in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;*
- 2) la sistematica violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;*
- 3) la sussistenza di violazioni della normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, tale da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale;*
- 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza, o a situazioni alloggiative particolarmente degradanti.*

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

- 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;*
- 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;*
- 3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.*

Pure in assenza di esplicite indicazioni giurisprudenziali sul punto, si ritiene che una lettura "ragionata" della disposizione di legge valga a ricomprendere tra le condotte foriere di responsabilità amministrativa per l'Ente anche quella di colui (ricorrendone i requisiti soggettivi) che sia soltanto "utilizzatore finale" delle prestazioni lavorative di stranieri irregolari che si trovino nelle condizioni di cui all'art. 22, co. 12 bis, D. Lgs. n. 286/98 (si pensi, per esempio, alla somministrazione di lavoro o alle prestazioni ricevute da un fornitore o un partner commerciale).

art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 12-bis , D.Lgs 286/1998
(disposizioni contro le immigrazioni clandestine)

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI	Pag. 5 di 25

OMISSIS

3. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, in violazione delle disposizioni del presente testo unico, promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, è punito con la reclusione da cinque a quindici anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona nel caso in cui:

- a) il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone;
- b) la persona trasportata è stata esposta a pericolo per la sua vita o per la sua incolumità per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;
- c) la persona trasportata è stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;
- d) il fatto è commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti;
- e) gli autori del fatto hanno la disponibilità di armi o materie esplosive

3 – bis. Se i fatti di cui al comma 3 sono commessi ricorrendo due o più delle ipotesi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del medesimo comma, la pena ivi prevista è aumentata.

3 –ter. La pena detentiva è aumentata da un terzo alla metà e si applica la multa di 25.000 euro per ogni persona se i fatti di cui ai commi 1 e 3:

- a) sono commessi al fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o lavorativo ovvero riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento;
- b) sono commessi al fine di trarne profitto, anche indiretto.

OMISSIS


SANZIONI IN CAPO ALL'AZIENDA PREVISTE DAL D.LGS. N. 231/01

- **sanzione pecuniaria:** da 400 a 1000 quote
- **sanzioni interdittive:** interdizione dall'esercizio della attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrarre con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi. La durata di tali sanzioni interdittive non può essere inferiore ad un anno.
- **altre sanzioni:** la pubblicazione della sentenza può essere predisposta in relazione all'applicazione di pene interdittive; la confisca è obbligatoria in caso di condanna.

DESCRIZIONE DELLA FATTISPECIE

Il delitto presupposto è quello di cui all'art. 12, commi 3, 3–bis e 3–ter, del citato D. Lgs. 25.07.1998 n. 286.

Fermo quanto sopra osservato in punto di connotazione soggettiva e di condizione giuridica dello straniero nell'ordinamento italiano, la fattispecie mira a colpire con il deterrente penale condotte prodromiche all'impiego dello straniero irregolare in attività lavorative, e quindi, potenzialmente, tutta la cd. "filiera" dell'immigrazione illegale, a tutti i livelli di responsabilità.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI	Pag. 6 di 25

L'incriminazione infatti "copre" le condotte dei promotori (potenzialmente quindi anche quelle poste in essere al di fuori del territorio dello Stato, ma con effetti che si riverberano nel nostro Paese), degli organizzatori, dei finanziatori (pertanto per incorrere nella sanzione penale è sufficiente anche il mero ... aiuto "di borsa"), di coloro che materialmente pongono in essere le attività di trasporto e chiunque altro compia "*altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso*".

Va rilevato come l'ipotesi di cui all'art. 12, comma 3, sia già costruita come un'ipotesi aggravata (mentre l'ipotesi "base" del reato è quella punita dal primo comma della disposizione in commento, che non è però assunta come reato presupposto di responsabilità amministrativa): essa ricorre quando il fatto: a) riguarda l'ingresso o la permanenza di cinque o più persone; b) espone a gravi rischi lo straniero introdotto illegalmente; c) espone lo straniero a un trattamento inumano o degradante; d) è commesso da tre o più persone, ovvero utilizzando modalità particolarmente insidiose; e) il fatto è commesso con la disponibilità di armi o materie esplodenti.

I commi 3 bis e 3 ter puniscono ipotesi pluriaggravate del reato di procurato ingresso illegale nel territorio dello Stato.

art. 12, comma 5, D.Lgs 286/1998
(disposizioni contro le immigrazioni clandestine)

OMISSIS

5. Fuori dai casi previsti dai commi precedenti, e salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma del presente articolo, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del presente testo unico, è punito con la reclusione fino a quattro anni e con la multa fino ad euro 15.943 (lire trenta milioni). Quando il fatto è commesso in concorso da due o più persone, ovvero riguarda la permanenza di cinque o più persone, la pena è aumentata da un terzo alla metà.

OMISSIS

SANZIONI IN CAPO ALL'AZIENDA PREVISTE DAL D.LGS. N. 231/01

- **sanzione pecuniaria:** da 100 a 200 quote
- **sanzioni interdittive:** interdizione dall'esercizio della attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrarre con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi. La durata di tali sanzioni interdittive non può essere inferiore ad un anno.
- **altre sanzioni:** la pubblicazione della sentenza può essere predisposta in relazione all'applicazione di pene interdittive; la confisca è obbligatoria in caso di condanna.

DESCRIZIONE DELLA FATTISPECIE

Il delitto presupposto è quello di cui all'art. 12, comma 5, del predetto D. Lgs. 25.07.1998 n. 286. Premesso che per "*cittadini di paesi terzi*" devono intendersi, ai sensi dell'art. 1 D. Lgs. n. 286/98, i cittadini "*di Stati non appartenenti all'Unione Europea*" ovvero gli apolidi, va rilevato che, per quanto qui di interesse, a fondare la responsabilità amministrativa della persona giuridica è un delitto aggravato.

Non basta cioè il fatto del datore di lavoro che, con coscienza e volontà (e quindi con dolo), impieghi alle proprie dipendenze lavoratori stranieri irregolari (perché privi del permesso di soggiorno, ovvero con permesso di soggiorno scaduto e per il quale non sia stata avanzata

tempestiva richiesta di rinnovo, ovvero con permesso di soggiorno revocato o annullato); occorre altresì che ricorra **una** delle seguenti circostanze aggravanti:

- che i lavoratori irregolari (nel senso sopra visto) occupati siano in numero superiore a tre;
- che i lavoratori irregolari occupati (in qualsiasi numero, anche inferiore a tre) siano minori in età non lavorativa;
- che i lavoratori irregolari occupati vengano sottoposti a condizioni lavorative di particolare sfruttamento, quali l'esposizione a situazioni di grave pericolo, sistematica retribuzione difforme dai contratti collettivi nazionali e quant'altro meglio descritto nell'art. 603 bis del codice penale che si è sopra riportato per esteso.
- Pure in assenza di esplicite indicazioni giurisprudenziali sul punto, si ritiene che una lettura "ragionata" della disposizione di legge valga a ricomprendere tra le condotte foriere di responsabilità amministrativa per la persona giuridica anche quella di colui (ricorrendone i requisiti soggettivi) che sia soltanto "utilizzatore finale" delle prestazioni lavorative di stranieri irregolari che si trovino nelle condizioni di cui all'art. 22, co. 12 bis, D. Lgs. n. 286/98 (si pensi, per esempio, alla somministrazione di lavoro o alle prestazioni ricevute da un fornitore o un partner commerciale).

3. SANZIONI

L'art. 10 del D. Lgs. 231/01 dispone che: "1. Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. 2. La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. 3. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258 a un massimo di euro 1.549. 4. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta".

L'art. 11 del medesimo Decreto precisa i criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria stabilendo che "1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. 3. Nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1, l'importo della quota è sempre di euro 103."

L'articolo 25 duodecies del D.Lgs. 231/01 prevede sanzioni pecuniarie applicabili alla persona giuridica in caso di commissione del reato ivi richiamato nei termini di seguito indicati.

25 - duodecies co. 1 (da 100 a 200 quote entro il limite di 154.900,00.= euro)	Art. C.P.
<i>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</i>	22 co. 12-bis D. Lgs. n. 286/1998
25 - duodecies co. 1-bis (da 400 a 1000 quote)	Art. C.P.
<i>Promozione, direzione, organizzazione, finanziamento e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina</i>	12 co. 3, 3-bis e 3-ter D. Lgs. n. 286/1998
25 - duodecies co. 1-ter (da 100 a 200 quote)	Art. C.P.

Favoreggiamento della permanenza illegale dello straniero sul territorio dello Stato	12 co. 5 D. Lgs. n. 286/1998
---	---


Oltre alle sanzioni pecuniarie, l'art. 9 del D.Lgs. 231/2001 prevede anche le sanzioni accessorie riportate nella tabella seguente.

		SANZIONE/Fonte	Art. 25 duodecies co. 1	Art. 25 duodecies co. 1 bis	Art. 25 duodecies co. 1ter
Art. 9 c.1		a) pecuniaria	100 - 200 quote (limite € 154.900)	Da 400 a 1000 quote	Da 100 a 200 quote
	Art. 9 c.2 (sanzioni interdittive) b)	a) interdizione	NO	SI > 1 anno	SI > 1 anno
		b) sospensione o revoca autorizz. licenze	NO	SI > 1 anno	SI > 1 anno
		c) divieto di contrattare con la P.A.	NO	SI > 1 anno	SI > 1 anno
		d) esclusione o revoca agevolazioni ed incentivi	NO	SI > 1 anno	SI > 1 anno
		e) divieto di pubblicizzare beni/servizi	NO	SI > 1 anno	SI > 1 anno
		c) confisca	obbligatoria	obbligatoria	obbligatoria
		d) pubblicazione della sentenza	NO	FACOLTATIVA	FACOLTATIVA

4. ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLA SOCIETÀ

Per beneficiare dell'esimente da responsabilità, l'Ente deve elaborare un modello di organizzazione, gestione e controllo tale da rispondere alle esigenze della realtà di riferimento. In tal senso l'art. 6 del Decreto prevede che l'Ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI	PARTE SPECIALE Pag. 9 di 25
--	--	------------------------------------

- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il regime probatorio è differente a seconda che il reato sia stato commesso:

- a) da un soggetto in posizione apicale (art. 6 D.Lgs. 231/01), nel qual caso l'onere della prova dell'idoneità ed efficacia del modello organizzativo è attribuito all'ente;
- b) da un soggetto in posizione subordinata (art. 7 D.Lgs. 231/01), nel qual caso l'onere della prova è attribuito all'accusa.

Merita evidenziare che l'Ente non risponde quando coloro che hanno commesso uno dei cd. reati presupposto hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 comma 2 D.Lgs 231/01). Il D.Lgs. 231/01 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, alle seguenti esigenze:

- 1) individuare le attività nel cui ambito può essere commesso il reato di cui all'art. 25 duodecies del Decreto;
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione al reato da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo;
- 5) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo.

Nel caso il reato sia commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'Ente non risponde se dimostra che alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza (art. 7 D.Lgs 231/01).

In ogni caso la responsabilità è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.


5. LE ATTIVITÀ “SENSIBILI” AI FINI DEL D.LGS. 231/01. SOGGETTI COINVOLTI E DESTINATARI DELLA PRESENTE PARTE SPECIALE

Si designano come attività sensibili specifiche aree di attività di Poiana all'interno delle quali può essere commesso il reato presupposto indicato all'art. 25 duodecies del D.Lgs. 231/01.

L'analisi delle attività di Poiana ha portato all'individuazione di alcune fasi critiche che possono essere potenzialmente più esposte alla commissione del reato suddetto e dei soggetti nelle medesime coinvolti, che devono pertanto considerarsi a tutti gli effetti i principali, ma non esclusivi, destinatari della presente parte speciale.

6. LA REALTÀ CONSIDERATA

Acquedotto Poiana s.p.a. è un'azienda a totale partecipazione pubblica (e soggetta a direzione e coordinamento della società CAFC s.p.a.) che si occupa, in *regime in house providing*, della gestione integrata dell'intero ciclo dell'acqua - captazione (il prelievo fisico dell'acqua da

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI	PARTE SPECIALE Pag. 10 di 25
--	--	-------------------------------------

sorgenti o pozzi), adduzione (il trasporto dell'acqua prelevata nei serbatoi), distribuzione, vettoriamento (trasporto) acque reflue e depurazione delle stesse - nell'ambito dei seguenti Comuni:

- Cividale del Friuli;
- Buttrio;
- Corno di Rosazzo;
- Manzano;
- Moimacco;
- Pavia di Udine;
- Pradamano;
- Premariacco;
- Remanzacco;
- San Giovanni al Natisone;
- Trivignano Udinese;
- San Pietro al Natisone.

La Società ha sede legale ed amministrativa a Cividale, Viale Duca degli Abruzzi, ma vi sono anche altre sedi operative, ancorché tecniche, e la Società possiede un'altra unità locale, regolarmente denunciata alla CCIAA come deposito, in Cividale in via delle Manifatture n. 14 (un capannone prefabbricato adibito a magazzino).

L'interazione produttiva è assicurata da un Sistema di Gestione Qualità, Ambiente e Sicurezza conforme alle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018, di seguito per brevità anche solo "SGI".


Per il dettaglio, si rimanda espressamente alla Parte Generale del presente Modello.

7. ATTIVITÀ SENSIBILI PER LA COMMISSIONE DI UNO DEI REATI ELENCATI ALL'ART. 25 – DUODECIES DEL D.LGS. 231/01.

Le attività di Poiana che sono state ritenute maggiormente esposte a rischio, ovvero "sensibili", sono riconducibili alle seguenti fattispecie:

1. attività e processi attinenti alla selezione ed instaurazione dei rapporti di lavoro (in particolare temporaneo e/o stagionale) con la Società;
2. selezione e rapporti con clienti, fornitori di beni e di servizi, nonché partners in genere (e relative contabilizzazioni e fatturazioni);
3. stipulazione ed esecuzione di contratti di ogni genere, con particolare riferimento alle tipologie contrattuali che costituiscono il core business;
4. gestione della attività lavorativa del personale comunque impiegato nell'interesse della attività aziendale;
5. gestione dei permessi di soggiorno del personale comunque impiegato nell'interesse della attività aziendale;
6. gestione del trattamento retributivo e previdenziale del personale comunque impiegato nell'interesse della attività aziendale.

L'Organo Amministrativo di Poiana potrà disporre, qualora se ne ravvisi la necessità, ulteriori integrazioni dei suddetti "processi sensibili" definendo, se del caso, gli opportuni provvedimenti operativi.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI	Pag. 11 di 25

Oltre alle attività che determinano occasioni in cui potrebbero verificarsi alcuni dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001, è necessario prevedere specifiche forme di controllo per le “attività strumentali” cioè per quelle attività attraverso le quali si potrebbero creare le condizioni necessarie alla commissione dei reati trattati nella presente parte speciale.

Sono considerate in particolare attività strumentali:

- gli accordi di partnership con terzi soggetti per collaborazioni commerciali;
- attività di intermediazione finalizzate alla vendita di prodotti/servizi a terzi;
- la selezione, assunzione e formazione di personale per qualsiasi tipologia contrattuale;
- la gestione e l'affidamento di appalti e subappalti.

I Soggetti coinvolti nelle predette attività sensibili e processi strumentali si ritiene possano essere gli Amministratori, i Dirigenti (ove nominati), i Responsabili amministrativi e finanziari ovvero dell'ufficio/servizio, i Responsabili amministrativi e tecnici, il personale dipendente interessato e suo diretto responsabile (secondo le rispettive competenze), gli organi di controllo (Collegio Sindacale, Revisore legale, Organismo di Vigilanza, RPCT), nonché i consulenti e collaboratori a qualsiasi titolo coinvolti nella attività sensibile ovvero nel processo strumentale.

8. SISTEMA DEI CONTROLLI PER LA PREVENZIONE DEI REATI PRESUPPOSTO


Il sistema di controllo di Acquedotto Poiana S.p.A. è finalizzato a prevenire la commissione dei reati di impiego di lavoratori stranieri irregolari e di favoreggiamento dell'immigrazione clandestina. Esso si fonda sulla segregazione delle funzioni, sulla tracciabilità degli atti e sull'attribuzione di poteri coerenti con le responsabilità organizzative.

La società, nell'adeguare il proprio Modello ai reati trattati nella presente parte speciale ha tenuto conto dei seguenti indirizzi:

- delle previsioni del Decreto;
- della vigente disciplina legislativa in materia di protezione dei dati personali di cui al Reg. UE 16/679 (GDPR);
- del D.M. 13/02/2014 – “Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione nelle piccole e medie imprese”;
- delle “*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n°231/2001*” redatte da Confindustria (edizione marzo 2014) e approvate dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014 ed edizione giugno 2021;
- dei “*Principi di redazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001*” elaborato nel giugno 2016 dal Comitato tecnico-scientifico “*Linee Guida per la redazione e l'attestazione dei modelli organizzativi ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231*” costituito in seno al Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e dei “*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*” pubblicati nel febbraio 2019;
- della vigente disciplina legislativa di cui al Codice Penale e alle norme speciali di settore.

Si evidenzia che costituiscono parte integrante dei sistemi di controllo della società rispetto alle attività a rischio i seguenti elementi:

- Parte Generale del Modello Organizzativo;

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI	PARTE SPECIALE Pag. 12 di 25
--	--	-------------------------------------

- Codice Etico e Valori Condivisi;
- Sistema di Deleghe, Procure e Poteri;
- Struttura Organizzativa (Organigramma e mansionario);
- Regole generali di comportamento di cui alla presente parte speciale;
- Sistema Disciplinare;
- Policy Whistleblowing;
- Sistema di Gestione Integrato;
- Procedure ed istruzioni operative collegate ai reati presupposto di cui alla presente parte speciale


Al fine di garantire l'effettività dei controlli e prevenire l'impiego di manodopera straniera irregolare, la Società adotta protocolli di verifica digitale dei titoli autorizzativi. Tale presidio digitale è volto a contrastare il rischio di contraffazione documentale, non rilevabile con un mero esame visivo del titolo di soggiorno, garantendo alla Società la prova della massima diligenza esigibile.

9. IL CODICE ETICO ED I VALORI CONDIVISI

La Società si è dotata di un Codice Etico che raccoglie i principi e i valori di riferimento ai quali ciascun destinatario deve ispirare il proprio agire, oltre che le norme di comportamento cui uniformarsi, e ciò anche indipendentemente dalle specifiche previsioni della presente Parte Speciale e dal proprio ruolo di apicale, di subordinato ovvero di collaboratore esterno, nella piena consapevolezza che il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico ha la finalità di orientare tutti i destinatari nelle situazioni non codificate.

La piena effettività del Codice Etico è garantita anche dal fatto che ogni scostamento dai valori e dai principi in esso contenuti, potrebbe originare una responsabilità a livello disciplinare. In particolare, al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui alla presente parte speciale, tutti i destinatari del Modello debbono:

- Rispettare le Leggi e Regolamenti a livello Europeo, Statale, Regionale e Locale;
- Rispettare i principi di:
 - **Integrità** (che si traduce nell'agire in modo corretto e trasparente, evitando informazioni ingannevoli e comportamenti tali da trarre indebito vantaggio da posizioni di debolezza o di non conoscenza altrui);
 - **Dignità ed Uguaglianza** (che implica il rispetto dei diritti fondamentali delle persone, anche sotto i profili della privacy e delle opportunità, evitando qualsiasi **discriminazione**);
 - **Trasparenza, completezza dell'informazione e tracciabilità** (ogni azione deve essere svolta, garantendo correttezza, completezza, uniformità, trasparenza e tempestività d'informazione e ogni scelta deve essere adeguatamente **documentata**);
 - **Tutela del patrimonio e delle risorse dell'Ente** (l'Ente non può svilire il proprio patrimonio e deve preservarlo con idonei interventi);
 - **Antiriciclaggio e Anticorruzione** (l'Ente rispetta e si pone a baluardo delle strutture pubbliche e del loro operato, anche in termini di controllo, perseguendo obiettivi di contrasto ad ogni forma di influenza nell'azione legittima dei pubblici funzionari e di privati, nonché adottando pedissequamente e proattivamente ogni comportamento che contrasti il riciclaggio e l'autoriciclaggio);

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI	PARTE SPECIALE Pag. 13 di 25
--	--	-------------------------------------

- **Efficienza** (che richiede che in ogni attività lavorativa venga realizzata l'economicità della gestione delle risorse impiegate nell'erogazione dei servizi e venga assunto l'impegno di offrire un servizio adeguato rispetto alle esigenze dell'utente e secondo gli standard più avanzati);
- **Data Protection e Riservatezza: deve essere garantita la massima riservatezza e la possibilità di controllo da parte dei data owner.**

10. DELEGHE, PROCURE E POTERI DI FIRMA.

Attualmente la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione. L'atto di nomina è costituito da una delibera dell'Assemblea che è coerentemente riportata in Camera di Commercio e desumibile dalla Visura Camerale.

È stata conferita idonea procura al Direttore Generale della Società, i cui titoli, competenze ed esperienze garantiscono la sua capacità tecnica ed organizzativa, per la gestione e le attività ordinarie della Società.

Per le aree di attività potenzialmente interessate da condotte suscettibili di integrare i reati presupposto di cui alla presente Parte Speciale, l'Organo Amministrativo ed il Direttore Generale potrebbero essere chiamati a rispondere a titolo personale e/o in concorso di eventuali reati.

Qualora sia necessaria l'attribuzione di nuove procure, l'Organo Amministrativo delibererà il rilascio ai soggetti di specifica procura scritta che rispetti i seguenti criteri:

- ciascuna procura deve definire in modo specifico e inequivocabile i poteri del procuratore e il soggetto cui il procuratore riporta gerarchicamente;
- i poteri gestionali assegnati con le procure e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il procuratore deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- le procure devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.


Nel caso di incarico assegnato a collaboratori, consulenti o altri ad operare in rappresentanza o nell'interesse della Società, deve essere prevista la forma scritta e deve essere inserita una specifica clausola contrattuale che vincoli all'osservanza del presente Modello.

11. STRUTTURA ORGANIZZATIVA.

La struttura organizzativa di Poiana vede un'articolazione per funzioni, come da organigramma agli atti della Società. Ad ogni posizione organizzativa corrisponde una serie di mansioni che ciascun collaboratore si trova a svolgere in parziale autonomia.

Alcune funzioni e porzioni dei processi vengono, però, demandate all'esterno e, pertanto, non è pensabile che gli outsourcers, i fornitori di servizi ed i professionisti si trovino a poter svolgere in piena autonomia e senza alcun vincolo forniture di prodotti e servizi od a svolgere in piena autonomia porzioni di attività afferibile alla Società.

Di qui la necessità di vincolare esplicitamente questi soggetti attraverso clausole contrattuali ed affidamenti di incarico che, da un lato, li rendano consapevoli dei valori della Società (rispetto del Codice Etico), nonché delle volontà della Società in relazione allo svolgimento dell'incarico

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI	PARTE SPECIALE Pag. 14 di 25
--	--	-------------------------------------

(prescrizioni e vincoli) e che, dall'altro, prevedano l'applicazione di sanzioni, fino alla risoluzione del contratto.

12. REGOLE GENERALI

Al fine di costruire un sistema idoneo a prevenire la commissione di reati, la Società ha ritenuto ineludibile adottare alcuni presidi generali che si traducono nella promulgazione e diffusione di un set di valori sui quali fonda la propria azione (Codice Etico), ma anche nell'introduzione di vincoli all'azione per ovviare a comportamenti suscettibili di integrare le fattispecie di reato trattate nella presente Parte Speciale e nella chiara indicazione delle dipendenze gerarchiche delle diverse posizioni organizzative.


Rimangono da definire i comportamenti che trasformano la posizione organizzativa in un ruolo: alcuni di essi sono di carattere generale, mentre altri sono più specifici per situazioni codificabili. Nell'ambito comportamenti più generali, va ricordato che ciascun dipendente, collaboratore o destinatario del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, **è tenuto:**

- a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati, riferendo con tempestività e riservatezza al Direttore Generale, ovvero all'Organo Amministrativo (ovvero al Presidente del CdA) e all'Organismo di Vigilanza e/o al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, ogni notizia di cui sia venuto a conoscenza nell'espletamento della propria attività lavorativa circa violazioni di norme giuridiche, del Codice Etico o di altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere la Società ai sensi del D.Lgs n. 231/2001;
- alla massima riservatezza nella gestione delle informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni in conformità alla Legge, ai regolamenti e alle circostanze, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro;
- al rispetto delle procedure aziendali in conformità alle norme vigenti.

In particolare, i componenti degli Organi Sociali di Acquedotto Poiana s.p.a. (e i dipendenti e consulenti nell'ambito delle attività da essi svolte) **devono conoscere e rispettare:**

- in generale, la normativa italiana e straniera applicabile;
- i principi contabili nazionali e internazionali;
- la struttura organizzativa aziendale e il sistema di controllo della gestione;
- le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di reporting della Società;
- il Codice Etico;
- le procedure/linee guida aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti;
- i regolamenti e i provvedimenti delle Autorità di controllo.

Gli esponenti della Società che hanno fra le loro mansioni il controllo in relazione ai reati trattati nella presente Parte Speciale, anche sulla base di specifica procura conferita dall'Organo

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI	PARTE SPECIALE Pag. 15 di 25
--	--	-------------------------------------

Amministrativo, e gli altri soggetti espressamente delegati/incaricati di funzioni commerciali, contabili, di controllo e di revisione, ovvero che svolgono anche di fatto tali attività, **devono**:


- avere una conoscenza adeguata della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001, della normativa societaria e statutaria, degli accordi con CAFC s.p.a. e delle direttive di quest’ultima, di quanto riportato nel Modello e nel Codice Etico;
- fornire ai propri collaboratori direttive sulle modalità di condotta operativa da adottare nella selezione, assunzione e gestione del personale e dei partners, secondo le peculiarità del proprio ambito di attività, trasferendo la conoscenza del D.Lgs. 231/01, del Modello, del Codice Etico e della consapevolezza delle situazioni a rischio;
- verificare e garantire il rispetto delle regole comportamentali previste nel Codice Etico, con particolare riguardo all’esigenza di assicurare che ogni operazione e transazione sia correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua;
- verificare la conformità alle regole di comportamento di cui alla presente Parte Speciale e relative eventuali procedure;
- verificare e garantire la segregazione delle funzioni: ovvero la separazione tra soggetto che decide, quello che autorizza, quello che esegue e quello che controlla;
- verificare e garantire che l’assegnazione dei poteri nell’ambito di un processo decisionale sia coerente con le posizioni di responsabilità;
- verificare e garantire l’adeguatezza dei controlli in tutte le fasi del processo;
- verificare e garantire la tempestività e adeguatezza dei flussi informativi verso l’Organo di Vigilanza;
- tenere un comportamento corretto e trasparente, assicurando pieno rispetto delle norme di legge, dei regolamenti, delle procedure interne, nelle attività finalizzate alla formazione del bilancio e di tutte le attività connesse, anche nelle fasi di acquisizione, elaborazione, comunicazione di dati aziendali;
- osservare scrupolosamente tutte le norme volte a salvaguardare il capitale sociale, al fine di salvaguardare le posizioni creditizie dei terzi ed i diritti di CAFC s.p.a.;
- astenersi dal porre in essere operazioni fraudolente, simulate, diffondere notizie false, non corrette;
- garantire il regolare svolgimento delle assemblee, evitando condizionamenti.

13. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO


Richiamato il contenuto dell’analisi del rischio di cui all’allegato 1 (“*Risk assessment*”) della Parte Generale, si illustra di seguito – in via meramente esemplificativa – quali sono le regole generali di comportamento previste ed ineludibili da seguire quando non sono previste diverse specifiche procedure e ferme le previsioni del Codice Etico, del Sistema di Gestione Integrato e della presente Parte Speciale.

I seguenti **obblighi** e **divieti** di carattere generale si applicano agli Amministratori, al Direttore Generale, ai Dirigenti e Dipendenti di Poiana, in via diretta, nonché ai Collaboratori, Consulenti e Partners a qualsiasi titolo della Società.

È fatto espresso **obbligo** di:


 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI	PARTE SPECIALE Pag. 16 di 25
---	--	--

- improntare la propria condotta ai principi generali del Codice Etico, con particolare riferimento ai principi di legalità, correttezza, tracciabilità e trasparenza;
- svolgere le attività sensibili conformemente alle leggi vigenti, alle disposizioni del Codice Etico e dello Statuto, nonché alle disposizioni aziendali, alle direttive impartite dalla società che esercita attività di direzione e coordinamento su Poiana, nonché alle regole e prescrizioni comportamentali contenute nel presente Modello;
- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle comunicazioni sociali, al fine di fornire alla società che esercita attività di direzione e coordinamento su Poiana ed ai terzi un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge in materia societaria e di prevenzione della corruzione ed agire sempre nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano;
- porre la massima attenzione ed accuratezza nell'acquisizione, custodia, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni sociali;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- garantire la tracciabilità della trasmissione dei dati, anche mediante un Sistema informatico di gestione e controllo;
- assicurare il regolare funzionamento della Società e degli Organi Sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- osservare le regole che presiedono all'autorizzazione di operazioni straordinarie da parte del CdA e di quelle dirette a disciplinare le ipotesi di dismissione di cespiti, evitando rigorosamente di porre in essere comportamenti idonei a provocarne una diminuzione del patrimonio sociale funzionale e/o comunque idonei a integrare le fattispecie penali trattate nella presente Parte Speciale;
- assicurare l'espletamento delle proprie funzioni nel rispetto e nei limiti dei poteri formalmente ricevuti, nell'ambito delle proprie competenze, con obbligo di riporto al superiore gerarchico, conformandosi alle prescrizioni del Sistema di Gestione adottato dalla Società;
- mantenere la massima riservatezza nella gestione delle informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni in conformità alla legge, ai regolamenti e alle circostanze, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione o contrattuale in genere;
- assicurare il corretto svolgimento dei rapporti contrattuali intercorrenti con altre società;
- vigilare e controllare l'operato dei soggetti esterni cui sia stata affidata la gestione di tutti o parte degli adempimenti in materia societaria e di bilancio;
- utilizzare nella maggior misura possibile di contratti standard con appaltatori e prestatori di servizi o d'opera;
- osservare i regolamenti interni, oltre che le norme di legge, per l'affidamento e l'esecuzione di appalti, servizi e forniture;
- selezionare i contraenti.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI	Pag. 17 di 25

È fatto in particolare espresso **divieto** di:

- porre in essere, dare collaborazione o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle prese in considerazione nella presente Parte Speciale;
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle prese in considerazione nella presente Parte Speciale, possano potenzialmente diventarlo;
- porre in essere qualsiasi comportamento di ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza, anche in sede di ispezione da parte di Autorità pubbliche.
- effettuare prestazioni in favore di Amministratori, Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti e Partners a qualsiasi titolo della Società che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi;
- riconoscere compensi in favore di Amministratori, Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti e Partners a qualsiasi titolo della Società che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- accordare vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti e/o appartenenti alla Pubblica Amministrazione Italiana o straniera, ovvero a privati, che possano determinare le stesse conseguenze previste al punto precedente;
- adottare comportamenti contrari alla normativa vigente, anche mediante l'affidamento di incarichi a professionisti esterni e soggetti terzi, per influenzare indebitamente le decisioni degli Organi pubblici;
- adottare comportamenti contrari alla normativa vigente, anche mediante l'affidamento di incarichi a professionisti esterni e soggetti terzi, per influenzare il giudizio/parere dei funzionari pubblici deputati in sede di ispezioni, controlli e verifiche;
- accordare vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti e/o appartenenti alla Pubblica Amministrazione Italiana o straniera, ovvero a privati, che possano determinare le stesse conseguenze previste al punto precedente;
- compiere azioni o tentare comportamenti che possano anche solo essere interpretati quali pratiche di corruzione e/o concussione, favori illegittimi o che possano generare privilegi per sé e/o altri;
- assicurare favori di qualsiasi genere a soggetti appartenenti a società private o ad enti pubblici, che siano incaricati di gestire i rapporti contrattuali intercorrenti con la Società, anche per interposta persona e tali da poter influenzare il loro libero convincimento nello svolgimento della loro attività;
- effettuare spese di rappresentanza che prescindano dagli obiettivi della Società, non espressamente previste nel budget di periodo approvato;
- offrire doni e/o altre utilità al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale e dalle procedure esistenti. In particolare, non devono essere offerti ai rappresentanti e/o ai dipendenti di società private e/o di enti ed organismi pubblici regali, doni, prestazioni gratuite di qualsivoglia genere - salvo quelle espressamente previste nei contratti o che occorrono alla promozione o alla diffusione delle iniziative e degli eventi di Poiana - che possano apparire connesse con il rapporto contrattuale con la Società o mirate a influenzare l'indipendenza di giudizio, o assicurare alla Società un qualsivoglia vantaggio. Gli eventuali omaggi consentiti, nel rispetto delle prassi e delle procedure in vigore, devono sempre

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI	Pag. 18 di 25

essere di esiguo valore e devono essere documentati in modo adeguato a consentire le opportune verifiche da parte dell'OdV e del RPCT;


- analogamente e reciprocamente, accettare doni e/o altre utilità al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale e dalle procedure esistenti. Ove si realizzi, configurando un tentativo di corruzione da parte di amministratori, dirigenti, dipendenti o collaboratori di società private, non dovrà darsi seguito alla proposta e del fatto dovrà esser data pronta comunicazione al proprio diretto superiore o all'Organo Amministrativo e, in ogni caso, all'OdV e al RPCT;
- accordare vantaggi di qualsiasi natura, come ad esempio promesse di assunzione in favore di rappresentanti e/o dipendenti e/o loro famigliari di società private, o di enti pubblici, che possano apparire od essere finalizzate a determinare qualsivoglia vantaggio per la Società;
- eseguire prestazioni e riconoscere compensi che non trovino adeguata giustificazione nei rapporti contrattuali con terzi.
- intrattenere rapporti commerciali con soggetti (fisici o giuridici) dei quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: soggetti legati all'ambiente del riciclaggio e/o della ricettazione e/o della evasione ed elusione fiscale, all'usura.

Con particolare riguardo ai rapporti intercorrenti con la società CAFC s.p.a., esercitante attività di direzione e coordinamento su Poiana, è fatto in particolare **espresso divieto** di:

- di assumere determinazioni, o di compiere atti di gestione sociale in conflitto d'interessi, ovvero con effetti pregiudizievoli di natura economica, patrimoniale o di immagine per la Società. Ove si configuri l'esecuzione di direttive ricevute da CAFC s.p.a., devono ricorrere le circostanze espressamente previste dall'art. 2497 c.c. e dalla normativa del settore idrico;
- di effettuare la trasmissione, anche con supporto informatico, di dati, di documenti, di *report*, di *budgete* di rendiconti a CAFC s.p.a. da parte di soggetti a ciò non formalmente legittimati in ragione del ruolo, della collocazione gerarchica e delle mansioni esercitate;
- di fornire dati e rendicontazioni non conformi o non processati dal Sistema di gestione e controllo della contabilità generale adottato dalla Società.
- restituire conferimenti a CAFC s.p.a. o liberarlo dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- ripartire riserve nei casi in cui ciò non sia consentito dalla legge;
- acquistare o sottoscrivere partecipazioni della Società, o di società controllate fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione all'integrità del capitale sociale;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un ingiusto danno;
- procedere a formazione o ad aumenti fittizi del capitale sociale, attribuendo partecipazioni per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di aumento del capitale sociale.

14. SISTEMA DISCIPLINARE.

La Società ha adottato un Sistema Disciplinare che è stato diffuso a tutti i lavoratori e che viene applicato al fine di sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, nel Codice

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI	PARTE SPECIALE
		Pag. 19 di 25

Etico e nella Policy Whistleblowing ex D.Lgs n. 24/2023 adottata. Tale sistema sanzionatorio è parte integrante del Modello di organizzazione e di gestione ex D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. della Società.

La Società intende applicare con costanza le sanzioni previste in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e dissuadere ogni comportamento che violi il rispetto delle misure preventive e protettive adottate per la prevenzione dei reati di cui alla presente Parte Speciale.

Le sanzioni previste per i soggetti individuati nella presente parte speciale sono quelle indicate nel Sistema Disciplinare parte integrante del Modello e che qui si riassumono:

Le sanzioni previste per i soggetti individuati nella presente parte speciale sono quelle indicate nel Sistema Disciplinare (mutuate, in parte qua, dal vigente CCNL) e che qui si riassumono:

- Amministratori e componenti Organi di controllo (OdV, Collegio Sindacale/Sindaco Unico o Revisori ove nominati):

- a.** diffida al puntuale rispetto del Modello;
 - b.** revoca delle deleghe;
 - c.** decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo;
 - d.** allontanamento temporaneo dalla società;
 - e.** revoca delle deleghe o dall'incarico per giusta causa;
- salva azione di responsabilità e richiesta di risarcimento del danno.

- Dirigenti, Preposti e Dipendenti:

- a.** rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- b.** multa fino all'importo di 4 ore di retribuzione;
- c.** sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 1 e fino a 10 giorni;
- d.** licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro
- e.** (licenziamento con preavviso);
- f.** licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (licenziamento senza preavviso).

salva la richiesta di risarcimento del danno.


- Fornitori, Consulenti e collaboratori esterni, Partners:

- a.** diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello e dei principi stabiliti nel Codice Etico;
 - b.** revoca/recesso/risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, anche ai sensi dell'art. 1456 del c.c., ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati e/o comunque connessi all'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001;
- salva la richiesta di risarcimento del danno.

15. POLICY WHISTLEBLOWING

Rientra tra i meccanismi di controllo interni anche il sistema di *Whistleblowing*, come attuato in Poiana.

Esso – anche in ragione dell'estensione dell'onere di segnalazione delle condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, ovvero di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione della Società di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni, compresi i fondati

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI	PARTE SPECIALE Pag. 20 di 25
--	--	-------------------------------------

sospetti, riguardanti le violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in Società, nonché degli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni (art. 2 del D.Lgs n. 24/2023) realizzato attraverso le previsioni del Codice Etico – costituisce un presidio fondamentale di legalità dell’azione sociale.

L’effettività e il corretto funzionamento dell’istituto sono affidati alle disposizioni della *Whistleblowing Policy*, mentre le previsioni del Sistema Disciplinare assicurano ad un tempo sia la tutela di coloro che segnalano l’esistenza di comportamenti contrari alla legge e/o al pieno funzionamento del Modello Organizzativo di gestione sia il corretto utilizzo dell’istituto (sanzionandone un impiego “deviato” o comunque animato da finalità incompatibili con la logica del *Whistleblowing*).

16. SISTEMA DI CONTROLLO SULL’ATTUAZIONE DEL MODELLO E SUL MANTENIMENTO NEL TEMPO DELLE CONDIZIONI DI IDONEITÀ DELLE MISURE ADOTTATE

Al fine di prevenire la commissione dei reati indicati nei precedenti paragrafi, la Società ha predisposto e implementato appositi presidi organizzativi e di controllo al fine di prevenire e controllare il rischio di commissione dei reati nello svolgimento delle attività a rischio individuate.

Tutte le funzioni coinvolte in tali attività sono tenute ad osservare le disposizioni di legge esistenti in materia, le prescrizioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001, nonché quanto previsto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo e dal Codice Etico.

Relativamente a ciascuna area di rischio sono stati individuati e sintetizzati le attività e i **controlli di:**


primo livello propri dei vari soggetti o funzioni che definiscono e gestiscono i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi, ed i relativi rischi (Responsabili di Funzione, Responsabili di aree o processi specifici, Responsabili Unità Organizzative, Dipendenti);

secondo livello esercitati, in autonomia, dai Responsabili Unità Organizzative nominati quali Responsabili interi delle singole Parti Speciali e dal Responsabile della funzione;

terzo livello in capo all’Organismo di Vigilanza, che sono riportati nel paragrafo che segue.

17. ORGANISMO DI VIGILANZA

L’Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) - fermo quanto previsto dalla Policy Whistleblowing adottata dalla società e dal proprio Statuto - ha il compito di vigilare *"sul funzionamento e sull’osservanza del Modello stesso e di curarne l’aggiornamento"*(art. 6 comma 1 lettera b) del D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.). Nei confronti di tale Organismo sono istituiti degli *obblighi di informazione* (art. 6, comma 2 lettera d), del D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.) che riguardano la trasmissione di informazioni utili ai fini dello svolgimento di tale attività di vigilanza. All’Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dal relativo Statuto, oltre alla facoltà di attivarsi con specifici controlli in seguito alle segnalazioni ricevute, spetta il potere di effettuare controlli a campione (anche a sorpresa) volti alla verifica della corretta osservanza dei principi e delle regole espressi dalla presente Parte Speciale, nonché dai documenti dalla stessa richiamati. L’OdV ha facoltà di accedere a tutta la documentazione relativa alla gestione amministrativa, economica e finanziaria, ed in particolare ai rapporti della Società con gli Enti di Controllo e i pubblici ufficiali/incaricati di

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI	Pag. 21 di 25

pubblico servizio in genere, nonché la facoltà di accedere presso le sedi sociali e tutti i locali ove si svolga l'attività di Società.


Per consentire l'efficacia del Modello 231 della Società, fermo quanto previsto nella Parte Generale e nella Policy Whistleblowing adottata dalla Società stessa, l'Organismo di Vigilanza deve essere opportunamente informato in base ai flussi previsti dallo Statuto dell'OdV e dalla presente Parte Speciale.

Tra i compiti dell'Organismo di Vigilanza rientrano:

- verificare costantemente l'osservanza, l'attuazione e l'adeguatezza del Modello (Parte Generale e Parti Speciali) in ottica di prevenzione della commissione dei reati individuati nella presente Parte Speciale;
- vigilare sull'effettiva applicazione della Parte Generale e delle Parti Speciali del Modello, nonché rilevare deviazioni comportamentali dei soggetti destinatari qualora riscontrati dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute;
- proporre che vengano emanate ed aggiornate istruzioni standardizzate, relative ai comportamenti da seguire nell'ambito delle aree/attività a rischio, come individuate anche nella presente Parte Speciale;
- svolgere ogni accertamento ritenuto opportuno su singole operazioni esposte a rischio o in relazione al flusso informativo;
- svolgere verifiche periodiche sul rispetto delle procedure interne e del "sistema" di controllo in relazione ai reati, comportamenti ed alle regole trattati nella presente Parte Speciale;
- indicare al management ogni opportuna modifica e innovazione nelle procedure aziendali, volte a una migliore prevenzione del rischio di commissione di reati;
- esaminare eventuali segnalazioni specifiche ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute;
- verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità di opportune clausole standard finalizzate:
 - a) all'osservanza da parte dei Destinatari dei contenuti del Modello e del Codice Etico;
 - b) alla possibilità per la Società di effettuare efficaci azioni di controllo nei confronti dei Destinatari del Modello al fine di verificare il rispetto delle prescrizioni in esso contenute;
 - c) all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali la risoluzione del contratto nei riguardi di Fornitori, Appaltatori, Consulenti e Outsourcer) qualora si accertino violazioni delle prescrizioni;
- accertare ogni eventuale violazione della presente Parte Speciale e proporre eventuali sanzioni disciplinari.

Tra le funzioni peculiari dell'Organismo in relazione alla presente Parte Speciale si segnala:

- monitoraggio continuativo della funzionalità delle procedure interne e, in coordinamento con l'Organo Amministrativo e il Collegio sindacale, dell'adeguatezza dell'assetto di Corporate Governance, nell'ambito della prevenzione dei reati di false comunicazioni sociali;
- esame e parere consultivo su richiesta dell'Organo amministrativo su qualsiasi operazione di gestione straordinaria, od ordinaria che per valore o per tipologia risulti di particolare interesse o rischiosità per la Società;
- verifica specifica in caso di modifica dell'assetto organizzativo e del Sistema delle deleghe di poteri vigenti;
- coordinamento e flusso informativo dal Dirigente preposto alla tenuta dei documenti

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI	PARTE SPECIALE Pag. 22 di 25
--	--	-------------------------------------

contabili e societari nella definizione delle procedure amministrative e contabili, nel monitoring di congruità ed effettività, nonché sull'andamento della gestione sociale;

- coordinamento anche ai sensi dell'art. 2381 c.c. con l'Organo Amministrativo e dell'art. 2403 c.c. con il Collegio Sindacale, al fine di valutare e curare l'adeguatezza dell'assetto di organizzazione, gestione e controllo della Società, comprensivo dell'adeguatezza, operatività ed efficacia del Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231/2001.

L'Organo amministrativo, il Direttore Generale, i Responsabili delle Aree aziendali interessate e il Collegio sindacale — nell'ambito delle proprie competenze e funzioni — devono inviare all'OdV con tempestività ove ricorra un fatto di rilievo, ogni dato, informazione, documentazione aggiornamento, avente rilevanza fattuale o di natura giuridica, attinente, strumentale od oggetto dell'azione prevenzionistica della commissione dei reati di cui all'art. 25 ter, d.lgs. cit. I risultati dell'attività di vigilanza e controllo in *subiecta materia* sono comunicati dall'OdV all'Organo amministrativo nella propria Relazione annuale, ovvero tempestivamente allorquando ricorrano particolari esigenze o a discrezione dell'OdV stesso.

I Destinatari della presente Parte Speciale dovranno collaborare con l'Organismo di Vigilanza (oltre che con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza) rispondendo prontamente a tutte le richieste degli stessi, fornendo loro la documentazione e le informazioni di cui sono a conoscenza, contribuendo, secondo le proprie competenze, a predisporre ed applicare puntualmente le procedure che descrivono i comportamenti da adottare nell'ambito delle attività sensibili e dei processi strumentali.


17.1 FLUSSI INFORMATIVI DALL'ODV

- 1 L'Organo Amministrativo, il Direttore Generale, i Responsabili delle Aree aziendali interessate e il Collegio Sindacale — nell'ambito delle proprie competenze e funzioni — devono inviare all'OdV con tempestività ove ricorra un fatto di rilievo, ogni dato, informazione, documentazione aggiornamento, avente rilevanza fattuale o di natura giuridica, attinente, strumentale od oggetto dell'azione prevenzionistica della commissione dei reati di cui all'art. 25 *ter* del D.Lgs n. 231/2001.
- 2 I risultati dell'attività di vigilanza e controllo sono comunicati dall'OdV all'Organo Amministrativo nella propria Relazione annuale, ovvero tempestivamente allorquando ricorrano particolari esigenze o a discrezione dell'OdV stesso.
- 3 Chiunque può rivolgersi all'OdV in qualsiasi momento, nei modi previsti dallo Statuto dell'Organismo di Vigilanza, sia per segnalare fatti e/o notizie rilevanti ai fini della prevenzione dei reati previsti del Decreto sia per suggerire proposte ed interventi.
- 4 Come previsto dalla Parte Generale del Modello Organizzativo di Società - fermo quanto previsto specificatamente nella Policy Whistleblowing - le segnalazioni e i report possono essere inoltrati ed inviati all'Organismo di Vigilanza attraverso l'indirizzo di posta elettronica odv@poiana.it o in qualsiasi forma il segnalante ritenga opportuna.
- 5 Per consentire l'efficacia del presente Modello - fermo quanto previsto specificatamente nella Parte Generale, nella Policy Whistleblowing e nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza - nella tabella seguente sono riportati, con le rispettive periodicità, alcuni aspetti da comunicare all'OdV.



- 6 All'Organismo di Vigilanza devono obbligatoriamente essere inviate le informazioni previste dalla seguente tabella. Si precisa, in ogni caso, che tutte le comunicazioni annuali debbono essere inviate all'OdV entro il 31 marzo di ogni anno, mentre le comunicazioni ad evento debbono essere inviate entro 30 giorni dall'evento stesso, salvo casi di urgenza ed indifferibilità, rimessi alla valutazione del responsabile della funzione o del segnalante.
- 7 Nel caso in cui non si siano verificati eventi nell'anno in corso, entro il 31 dicembre di ogni anno, il soggetto incaricato dovrà inviare una comunicazione all'OdV evidenziando l'assenza di eventi alla voce specifica per l'anno di riferimento (a seconda dei casi, ad esempio "nessun evento" oppure "nessuna modifica apportata").

REPORTING OBBLIGATORIO VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA			
FLUSSO INFORMATIVO VERSO L'ODV		SOGGETTI COINVOLTI	PERIODICITÀ
1	Inserimento di nuovo personale, modifiche significative dell'organigramma aziendale	Amministratore Unico, Dirigenti/Responsabili di funzione (anche su segnalazione del responsabile amministrativo)	AD EVENTO (entro 10 gg lavorativi)
2	Modifiche significative delle procedure operative	Amministratore Unico, Dirigenti/Responsabili di funzione (anche su segnalazione del responsabile amministrativo)	AD EVENTO (entro 10 gg lavorativi)
3	Verifiche, controlli e richieste da parte di enti, autorità di vigilanza, nonché da parte di organi di polizia giudiziaria	Amministratore Unico / Responsabile Amministrazione	AD EVENTO (entro 3 giorni lavorativi)
4	Informativa riguardante provvedimenti e/o notizie dello svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al D.Lgs. 231/01 nei confronti dei destinatari del modello	Amministratore Unico / Responsabile Amministrazione	AD EVENTO (entro 10 gg lavorativi)
5	Informativa riguardante le segnalazioni dei dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01	Amministratore Unico, Dirigenti/Responsabili di funzione (anche su segnalazione del responsabile amministrativo)	AD EVENTO (entro 10 gg lavorativi)
6	Stipulazione/aggiudicazione di contratti di appalto di opere, servizi e forniture, somministrazione, acquisto e/o di vendita, anche con controparti estere	Amministratore Unico, Dirigenti/Responsabili di funzione (anche su segnalazione del responsabile amministrativo)	AD EVENTO (entro 30 giorni lavorativi)

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI	PARTE SPECIALE
		Pag. 24 di 25

7	Reporting sulla persistenza dei requisiti di onorabilità/professionalità/legalità in capo ai partners commerciali e affidatari di lavori, opere, forniture e servizi	Amministratore Unico, Dirigenti/Responsabili di funzione (anche su segnalazione del responsabile amministrativo)	ANNUALE
----------	--	--	----------------

18. INTERAZIONE CON ALTRI REATI PRESUPPOSTO

I Destinatari dei reati trattati nella presente parte speciale in alcune circostanze possono incorrere nel rischio di commissione di altre tipologie di reato.

In particolare sono state individuate le seguenti interazioni con altri reati previsti dal D.Lgs 231/2001 e si rimanda alle relative Parti Speciali di cui al presente Modello per i principi di comportamento e i sistemi di controllo attuati.

18.1 REATI DI CUI ALL'ART. 24 D.LGS. 231/01.

La fattispecie introdotta dall'articolo 24 sanziona i reati di "Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico".

In concreto tale previsione normativa potrebbe sovrapporsi a quella di cui all'art. 25 duodecies in commento laddove, ad esempio, erogazioni pubbliche venissero ottenute a fronte di nuove assunzioni di lavoratori apparentemente in regola ma in realtà dissimulanti fenomeni di impiego di manodopera straniera irregolare.

Si rimanda alla Parte Speciale specifica per i principi di comportamento e i sistemi di controllo attuati.

18.2 REATI DI CUI ALL'ART. 25 D.LGS. 231/01

L'art. 25 D.Lgs. 231/01 sanziona le ipotesi criminose di "concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione".


L'area di possibile sovrapposizione tra questa disposizione e la previsione dell'art. 25 duodecies D.Lgs. 231/01 in commento potrà concretamente consistere nell'ipotesi in cui il ricorso, per esempio, a pratiche corruttive nei confronti dei funzionari incaricati di verificare la regolarità dei rapporti di lavoro tra datori e prestatori d'opera costituisca la condizione necessaria per l'impiego, alle dipendenze e in vantaggio dell'ente, di manodopera straniera irregolare.

Si rimanda alla Parte Speciale specifica per i principi di comportamento e i sistemi di controllo attuati.

18.3 REATI DI CUI ALL'ART. 25 SEPTIES D.LGS. 231/01

L'articolo 25 septies del D.Lgs. 231/01 sanziona i reati di "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro".

In concreto, il campo applicativo di questa disposizione e il campo operativo di quella di cui all'art. 25 duodecies in commento potrebbero sovrapporsi ogniqualvolta il lavoratore deceduto o infortunato fosse, al contempo, presente irregolarmente nel territorio dello Stato (perché privo di permesso di soggiorno, ovvero con permesso di soggiorno scaduto).

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI	PARTE SPECIALE Pag. 25 di 25
--	--	-------------------------------------

Si rimanda alla Parte Speciale specifica per i principi di comportamento e i sistemi di controllo attuati.

18.4 REATI DI CUI ALL'ART. 25 OCTIES D.LGS. 231/01

L'art. 25 octies D.Lgs. 231/01 sanziona la commissione nell'interesse dell'Ente dei delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e di autoriciclaggio. Aree di possibile sovrapposizione tra questa disposizione e quella di cui all'art. 25 duodecies in commento potranno in concreto aversi laddove, alle condizioni previste dagli articoli del codice penale di riferimento, il risparmio derivante dall'impiego di manodopera irregolare (a tutti i livelli, dal minore salario corrisposto, agli oneri previdenziali ed assistenziali "risparmiati") venisse reimpiegato a vantaggio dell'Ente.

Si rimanda alla Parte Speciale specifica per i principi di comportamento e i sistemi di controllo attuati.

18.5 REATI DI CUI ALL'ART. 25 DECIES D.LGS. 231/01

L'articolo 25 decies del D.Lgs. 231/01 sanziona il reato di "induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria".

In concreto, il campo applicativo di questa disposizione e il campo d'azione di quella di cui all'art. 25 duodecies in commento potrebbero sovrapporsi ogniqualvolta il lavoratore che si trova in una posizione irregolare e che fosse stato richiesto di rendere dichiarazioni dall'autorità giudiziaria in merito alla propria permanenza in Italia venisse fatto oggetto di intimidazioni o condotte persuasive miranti a fare sì che lo stesso tenga celata la propria condizione di irregolare.

Si rimanda alla Parte Speciale specifica per i principi di comportamento e i sistemi di controllo attuati.

19. DOCUMENTAZIONE AZIENDALE DI RIFERIMENTO

- Organigramma;
- PIAO;
- Codice Etico;
- Policy Whistleblowing;
- Sistema Disciplinare;
- Regolamenti, procedure, istruzioni e moduli interni;
- Comunicazioni interne e ordini di servizio;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro vigente.

Registro di verifica validità permessi di soggiorno (scadenziario).

L'elenco completo e aggiornato della documentazione aziendale di riferimento (istruzioni, moduli e procedure interni), delle comunicazioni interne e degli ordini di servizio in vigore è disponibile presso gli uffici di competenza della sede di Cividale del Friuli.