

# 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 CONTRO AMMINISTRAZIONE E GIUSTIZIA

|                        |                              |
|------------------------|------------------------------|
| 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](http://www.poiana.it).

## *Indice*

|    |  |    |
|----|--|----|
| 1  | PREMESSA.....  | 1  |
| 2  | LE FATTISPECIE DI REATO CONTEMPLATE DALLA NORMA .....  | 2  |
| 3  | SANZIONI .....   | 3  |
| 4  | ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA: GENERALITÀ .....   | 5  |
| 5  | LA REALTÀ CONSIDERATA.....   | 5  |
| 6  | LE ATTIVITÀ “SENSIBILI” AI FINI DEL D.LGS. 231/01. SOGGETTI COINVOLTI E DESTINATARI DELLA PRESENTE PARTE SPECIALE..... | 6  |
| 7  | SISTEMA DEI CONTROLLI PER LA PREVENZIONE DEI REATI PRESUPPOSTO.....  | 7  |
|    | 7.1 PREMESSA.....  | 7  |
|    | 7.2 IL CODICE ETICO ED I VALORI CONDIVISI .....  | 8  |
|    | 7.3 DELEGHE, PROCURE E POTERI DI FIRMA.....  | 9  |
|    | 7.4 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....  | 9  |
|    | 7.5 REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO .....   | 9  |
|    | 7.6 SISTEMA DISCIPLINARE .....   | 11 |
|    | 7.7 POLICY WHISTLEBLOWING .....  | 12 |
| 9  | ORGANISMO DI VIGILANZA .....   | 13 |
|    | 9.1 FLUSSI INFORMATIVI DALL'ODV.....   | 14 |
|    | 9.2 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV .....   | 15 |
| 10 | INTERAZIONE CON ALTRI REATI PRESUPPOSTO .....  | 16 |
|    | 10.1 REATI DI CUI ALL'ART. 24 DEL D.LGS. 231/01.....   | 16 |
|    | 10.2 REATI DI CUI ALL'ART. 24 BIS D.LGS. 231/01 .....  | 16 |
|    | 10.3 REATI DI CUI ALL'ART. 25 BIS.I D.LGS. 231/01 .....  | 16 |
|    | 10.4 REATI DI CUI ALL'ART. 25 TER D.LGS. 231/01 .....  | 17 |
|    | 10.5 REATI DI CUI ALL'ART. 25 SEPTIES D.LGS. 231/01.....   | 17 |
|    | 10.6 REATI DI CUI ALL'ART. 25 UNDECIES D.LGS. 231/01 .....   | 17 |
|    | 10.7 REATI DI CUI ALL'ART. 25 OCTIES-1 .....   | 17 |
|    | DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO .....  | 18 |

|  |  |                |
|--|--|----------------|
|  ACQUEDOTTO<br>POIANA<br>S.P.A. | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br><br>REATI CONTRO AMMINISTRAZIONE E GIUSTIZIA | PARTE SPECIALE |
|  |  | Pag. 1 di 18   |

## 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 decies del D.Lgs. n. 231/01.

Nelle specifiche matrici di mappatura sono state rilevate le Attività Sensibili esposte a potenzialità commissive dei reati incidenti sulla tutela dell’integrità della contabilità, del capitale e del funzionamento degli organi della Società.

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 tali normative 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 e nella presente Parte Speciale, sono chiamati all’osservanza dei principi e delle linee di condotta indicati di seguito, 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 che rientrano nell’ambito di applicazione del D.Lgs. 231/01 quanto alle fattispecie di reato trattate nella presente Parte Speciale.


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, 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).

Ne deriva che la responsabilità dell’Ente sorge non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l’Ente, 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, quest’ultimo 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.

|  |  |                |
|--|--|----------------|
|  ACQUEDOTTO<br>POIANA<br>S.P.A. | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO | PARTE SPECIALE |
|  | REATI CONTRO AMMINISTRAZIONE E GIUSTIZIA       | Pag. 2 di 18   |

Nel caso in cui, infine, si accerti che un soggetto ha perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'Ente non sarà responsabile affatto a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

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»: e tuttavia, è previsto che tale inosservanza debba ritenersi esclusa nel caso in cui «l'Ente, prima della commissione del reato, "avesse" 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 la fattispecie prevista dall'art. 25 decies del D.Lgs. 231/01, il quale individua un reato che può essere commesso nell'ambito dell'attività dell'Ente e che può far sorgere la responsabilità amministrativa della Società.

Per meglio comprendere la natura dei reati presupposto di cui alla presente Parte Speciale, si riporta il dettato normativo dell'articolo 25 decies del D.Lgs. n. 231 del 2001, cui si riferiscono i reati presupposto affrontati nella presente Parte Speciale.

#### **Art. 25-decies**

##### **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**

*1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 377-bis del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.*

## **2 LE FATTISPECIE DI REATO CONTEMPLATE DALLA NORMA**

Di seguito si riporta il testo dell'articolo del codice penale che descrive il reato "presupposto" della responsabilità amministrativa della persona giuridica, in relazione al delitto trattato nella presente parte speciale.


#### **art. 377-bis. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.**

*Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, con violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, induce a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti alla autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha la facoltà di non rispondere, è punito con la reclusione da due a sei anni.*

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

- **sanzione pecuniaria:** da cento fino a cinquecento quote.
- **altre sanzioni:** la confisca è obbligatoria in caso di condanna.

#### **DESCRIZIONE DELLA FATTISPECIE**

|  |  |                |
|--|--|----------------|
|  ACQUEDOTTO<br>POIANA<br>S.P.A. | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO | PARTE SPECIALE |
|  | REATI CONTRO AMMINISTRAZIONE E GIUSTIZIA       | Pag. 3 di 18   |

Il delitto presupposto fa parte delle fattispecie di reato che il codice penale ha previsto a tutela dell'amministrazione della giustizia, da intendersi come non limitata alla fase del giudizio davanti ad un organo giurisdizionale, bensì come estesa alla fase delle indagini preliminari, e quindi al procedimento penale nella sua interezza.

La condotta incriminata è quella di chiunque induce, cioè persuade, con il ricorso a "violenza o minaccia, [...] offerta o promessa di denaro o altra utilità", una persona avente "la facoltà di non rispondere" chiamata a rendere davanti all'autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in procedimento penale : i) a non rendere tali dichiarazioni, ovvero ii) a rendere dichiarazioni mendaci. Attraverso tali previsioni la norma mira a tutelare la genuinità delle dichiarazioni rese dalle cd. "persone informate sui fatti" e, conseguentemente, la genuinità delle prove in ordine ai fatti che costituiscono oggetto di un procedimento penale.

I destinatari della condotta sono, dunque, gli indagati e gli imputati (anche in procedimento connesso o in un reato collegato), ai quali è riconosciuta dall'ordinamento la facoltà di non rispondere.

La condotta punita dalla norma ha ad oggetto esclusivamente le dichiarazioni che debbano essere rese all'autorità giudiziaria (e pertanto ad un magistrato: Giudice o Pubblico Ministero), sicché esula da questa previsione incriminatrice (mentre potrebbe comunque rilevare penalmente ad altro titolo, segnatamente di favoreggiamento personale ex art. 378 c. p.) il fatto di colui che, per esempio, offra a taluno una somma di denaro per dichiarare certi fatti, tacendone altri, alla polizia giudiziaria (per esempio agenti della Polizia di Stato e/o militari dell'Arma dei Carabinieri o della Guardia di Finanza).

Il reato è punito a titolo di dolo: è necessario che chi pone in essere le condotte persuasive previste dalla norma conosca e si rappresenti il fatto che colui che è oggetto della violenza, delle minacce ovvero delle profferte di denaro, è chiamato a rendere dichiarazioni avanti all'Autorità e ha facoltà di non rispondere.

### 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 decies 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 –decies (fino a 500 quote)   | Art. C.P. |
|---|-----------|
| <i>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria</i> | 377-bis   |

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

|                   |   | SANZIONE / Fonte                              | Art. 25 decies     |
|-------------------|---|---|--------------------|
| <b>Art. 9 c.1</b> |   | a) pecuniaria                                 | Da 100 a 500 quote |
|                   | <b>Art. 9 c.2 (sanzioni interdittive)</b><br>b) | a) interdizione                               | NO                 |
|                   |   | b) sospensione o revoca autorizz. licenze     | NO                 |
|                   |   | c) divieto di contrattare con la P.A.         | NO                 |
|                   |   | d) esclusione o revoca agevolaz. ed incentivi | NO                 |
|                   |   | e) divieto di pubblicizzare beni/servizi      | NO                 |
|                   |   | c) confisca                                   | obbligatoria       |
|                   |   | d) pubblicazione della sentenza               | NO                 |

|  |  |                |
|--|--|----------------|
|  ACQUEDOTTO<br>POIANA<br>S.P.A. | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO | PARTE SPECIALE |
|  | REATI CONTRO AMMINISTRAZIONE E GIUSTIZIA       | Pag. 5 di 18   |

#### 4 ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA: GENERALITÀ

Per beneficiare dell'esenzione da responsabilità gli Enti devono elaborare un modello di organizzazione, gestione e controllo tale da rispondere alle esigenze della realtà aziendale 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;
- 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 decies 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 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<br>POIANA<br>S.P.A. | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO | PARTE SPECIALE |
|  | REATI CONTRO AMMINISTRAZIONE E GIUSTIZIA       | Pag. 6 di 18   |

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.


## 6 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 decies 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.

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

1. selezione e rapporti con clienti, fornitori di beni e di servizi, nonché partners in genere (e relative contabilizzazioni e fatturazioni);
2. gestione dei flussi finanziari ed economici in entrata ed in uscita;
3. contratti di acquisto e/o di vendita con controparti estere; transazioni finanziarie con controparti estere;
4. attività di acquisizione di erogazioni, contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici italiani o comunitari ed il loro concreto impiego;
5. gestione e liquidazione di tributi e relativi rimborsi;
6. gestione dei rifiuti ed adempimenti ambientali in genere;

|  |  |                |
|--|--|----------------|
|  ACQUEDOTTO<br>POIANA<br>S.P.A. | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO | PARTE SPECIALE |
|  | REATI CONTRO AMMINISTRAZIONE E GIUSTIZIA       | Pag. 7 di 18   |

7. gestione degli infortuni sul lavoro ed adempimenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro in genere;
8. gestione del personale dipendente;
9. gestione del trattamento retributivo e previdenziale del personale comunque impiegato nell'interesse della attività aziendale;
10. gestione di verifiche/sopralluoghi/accertamenti/ispezioni ed indagini in genere disposte dalla Autorità Giudiziaria ovvero da Organi di Controllo.

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.

## 7 SISTEMA DEI CONTROLLI PER LA PREVENZIONE DEI REATI PRESUPPOSTO


### 7.1 PREMESSA

La società, nell'adeguare il proprio Modello ai reati in materia di amministrazione della giustizia, 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 aggiornate a **giugno 2021** e tenuto conto delle integrazioni normative intervenute fino al **2024**;
- 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:

- 8 Parte Generale del Modello Organizzativo;
- 9 Codice Etico e Valori Condivisi;
- 10 Sistema di Deleghe, Procure e Poteri;
- 11 Struttura Organizzativa (Organigramma e Mansionario);
- 12 Principi e regole generali di comportamento di cui alla presente Parte Speciale;
- 13 Sistema Disciplinare;
- 14 Policy whistleblowing;
- 15 Regolamento Aziendale – Norme di comportamento e di disciplina aziendale per l'utilizzo di internet e della posta elettronica;
- 16 Sistema di Gestione Integrato;
- 17 Procedure ed istruzioni operative collegate ai reati presupposto di cui alla presente Parte Speciale.

|  |  |                |
|--|--|----------------|
|  ACQUEDOTTO<br>POIANA<br>S.P.A. | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO | PARTE SPECIALE |
|  | REATI CONTRO AMMINISTRAZIONE E GIUSTIZIA       | Pag. 8 di 18   |

## 7.2 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 degli 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);
  - **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*.

Inoltre, è prescritto a tutti i soggetti appartenenti - direttamente o indirettamente - all'organizzazione aziendale di Poiana (amministratori, apicali, subordinati, collaboratori, consulenti, partners, ecc.) di lavorare con **spirito di servizio**, ovvero con la piena consapevolezza di fornire un servizio di alto valore sociale, di utilità alla collettività e con una profonda incidenza sulla qualità della vita nel territorio di riferimento e sull'ambiente circostante, e nel rispetto della **concorrenza**.

|  |  |                                    |
|--|--|------------------------------------|
|  ACQUEDOTTO<br>POIANA<br>S.P.A. | <b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b><br><br><b>REATI CONTRO AMMINISTRAZIONE E GIUSTIZIA</b> | PARTE SPECIALE<br><br>Pag. 9 di 18 |
|--|--|------------------------------------|

### 7.3 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.

### 7.4 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA.

La struttura organizzativa di Poiana vede un'articolazione per funzioni, come da organigramma pubblicato in bacheca e sul sito Aziendale. 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 (prescrizioni e vincoli) e che, dall'altro, prevedano l'applicazione di sanzioni, fino alla risoluzione del contratto.

### 7.5 REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO.

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 nella presentazione di vincoli all'azione per ovviare a comportamenti suscettibili di integrare le fattispecie di reato trattati 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.

|  |  |                |
|--|--|----------------|
|  ACQUEDOTTO<br>POIANA<br>S.P.A. | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO | PARTE SPECIALE |
|  | REATI CONTRO AMMINISTRAZIONE E GIUSTIZIA       | Pag. 10 di 18  |

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 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;

|   |  |                |
|---|--|----------------|
|  <b>ACQUEDOTTO<br/>POIANA<br/>S.P.A.</b> | <b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b><br><br><b>REATI CONTRO AMMINISTRAZIONE E GIUSTIZIA</b> | PARTE SPECIALE |
|   |  | Pag. 11 di 18  |

- 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.

## 7.6 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 Etico e nella Policy Whistleblowing 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 (mutuate, in parte qua, dal vigente CCNL del settore Gas-Acqua) 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;

|  |  |                |
|--|--|----------------|
|  ACQUEDOTTO<br>POIANA<br>S.P.A. | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO | PARTE SPECIALE |
|  | REATI CONTRO AMMINISTRAZIONE E GIUSTIZIA       | Pag. 12 di 18  |

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.

## 7.7 POLICY WHISTLEBLOWING

La Società ha implementato un canale di segnalazione interno criptato, in conformità al D.Lgs. 24/2023, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte. Le segnalazioni possono riguardare violazioni del MOG 231 o dei reati presupposto, inclusi quelli contro l'amministrazione della giustizia

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 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*).


## 8 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.

|  |  |                |
|--|--|----------------|
|  ACQUEDOTTO<br>POIANA<br>S.P.A. | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO | PARTE SPECIALE |
|  | REATI CONTRO AMMINISTRAZIONE E GIUSTIZIA       | Pag. 13 di 18  |


## 9 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 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.

|  |  |                |
|--|--|----------------|
|  ACQUEDOTTO<br>POIANA<br>S.P.A. | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO | PARTE SPECIALE |
|  | REATI CONTRO AMMINISTRAZIONE E GIUSTIZIA       | Pag. 14 di 18  |

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 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.

### 9.1 FLUSSI INFORMATIVI DALL'ODV

Fermo quanto previsto dallo Statuto dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo riferisce - in particolare - in merito ad ispezioni, controlli, segnalazioni e provvedimenti al Direttore Generale, nonché - in ipotesi di conflitto di interessi - all'Organo Amministrativo e/o all'Assemblea dei Soci ed al Collegio Sindacale.

In caso di violazione delle norme di legge e/o della presente Parte Speciale e/o di procedure e protocolli previsti a tutela della corretta gestione aziendale da parte di uno dei soggetti Destinatari della presente Parte Speciale, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare tempestivamente l'Organo Amministrativo e/o all'Assemblea dei Soci ed il Collegio Sindacale, al fine di permettere agli stessi di agire assumendo i provvedimenti ritenuti opportuni.

La programmazione delle attività di controllo è svolta dall'OdV secondo quanto prescritto dallo Statuto dell'Organismo di Vigilanza.

## 9.2 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

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.

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.

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.


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.

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.

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.

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

| <b>REPORTING OBBLIGATORIO VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> |   |  |                                    |
|--|---|--|------------------------------------|
| <b>FLUSSO INFORMATIVO VERSO L'ODV</b>                        |   | <b>SOGGETTI COINVOLTI</b>  | <b>PERIODICITÀ</b>                 |
| 1  | 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 | CDA,<br>Dirigenti/Responsabili di funzione (anche su segnalazione del responsabile amministrativo) | AD EVENTO (entro 30 gg lavorativi) |
| 2  | 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            | CDA / Responsabile Amministrazione   | AD EVENTO (entro 30 gg lavorativi) |
| 3  | Inserimento di nuovo personale, modifiche significative dell'organigramma aziendale   | Responsabile Amministrativo / RSPP   | AD EVENTO (entro 30 gg lavorativi) |
| 4  | Modifiche significative delle procedure operative   | Responsabile Amministrativo / RSPP   | AD EVENTO (entro 30 gg lavorativi) |

|  |  |                                     |
|--|--|-------------------------------------|
|  ACQUEDOTTO<br>POIANA<br>S.P.A. | <b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b><br><br><b>REATI CONTRO AMMINISTRAZIONE E GIUSTIZIA</b> | PARTE SPECIALE<br><br>Pag. 16 di 18 |
|  |  |                                     |

|   |   |   |                                    |
|---|---|---|------------------------------------|
| 5 | Applicazione di sanzioni disciplinari   | CDA / Responsabile Amministrazione            | ANNUALE<br>(al 31/03 di ogni anno) |
| 6 | Gestione ed evoluzione dei contenziosi in corso   | CDA / Responsabile Amministrazione            | ANNUALE<br>(al 31/03 di ogni anno) |
| 7 | Eventi infortunistici di qualsiasi livello di gravità   | Responsabile Amministrativo /RLS ove nominato | AD EVENTO (entro 24 h)             |
| 8 | Verifiche, controlli e richieste da parte di enti, autorità di vigilanza in genere (in particolare in materia ambientale, di sicurezza sul lavoro, in materia fiscale e contributiva) | Responsabile Amministrativo / RSPP            | AD EVENTO (entro 24 h)             |
| 9 | Atti di citazione o convocazione di dipendenti/apicali quali persone informate sui fatti in procedimenti che coinvolgono la Società o i suoi interessi                                | CDA / Responsabile Amministrazione            | AD EVENTO                          |

## 10 INTERAZIONE CON ALTRI REATI PRESUPPOSTO

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:

### 10.1 REATI DI CUI ALL'ART. 24 DEL D.LGS. 231/01

L'articolo 24 del D.Lgs. 231/01 sanziona le fattispecie 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 ipotesi di reato potranno concorrere con quello presupposto dall'art. 25 decies a fondamento della responsabilità amministrativa dell'Ente quando il silenzio serbato avanti all'Autorità giudiziaria ovvero la dichiarazione mendace costituiscono al contempo condizione per l'ottenimento o il mantenimento indebito di erogazioni pubbliche.

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

### 10.2 REATI DI CUI ALL'ART. 24 BIS D.LGS. 231/01

L'articolo 24 bis del D.Lgs. 231/01 sanziona le fattispecie di "*Delitti informatici e trattamento illecito di dati*".


Tale tipologia di reati può essere commessa nell'ambito dei rapporti con l'amministrazione della Giustizia laddove per esempio il delitto presupposto dell'art. 25 decies D.Lgs. 231/01 e le condotte persuasive dallo stesso sanzionate (in particolar modo la minaccia) trovassero causa nel trattamento informatico di dati: si pensi alla sottrazione per vie informatiche di un dossier tale da compromettere la reputazione di una persona chiamata a rendere dichiarazioni all'autorità giudiziaria, e al suo utilizzo per persuadere quest'ultima a restare silente.

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

### 10.3 REATI DI CUI ALL'ART. 25 BIS.I D.LGS. 231/01

L'articolo 25 bis.1 del D.Lgs. 231/01 sanziona i delitti "*contro l'industria e il commercio*".

Tale tipologia di delitti potrebbe risultare integrata in una con il delitto di induzione di cui all'art. 25 decies D.Lgs. 231/01 laddove, per esempio, per effetto delle dichiarazioni reticenti o mendaci,

|  |  |                |
|--|--|----------------|
|  ACQUEDOTTO<br>POIANA<br>S.P.A. | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO | PARTE SPECIALE |
|  | REATI CONTRO AMMINISTRAZIONE E GIUSTIZIA       | Pag. 17 di 18  |

andasse a segno l'immissione sul mercato di un'ingente partita di prodotti industriali con segni distintivi contraffatti.

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

#### **10.4 REATI DI CUI ALL'ART. 25 TER D.LGS. 231/01**

L'articolo 25 ter del D.Lgs. 231/01 sanziona i reati societari.

Le possibili interazioni tra queste fattispecie criminose e quelle in discorso di induzione a non rendere dichiarazioni (o a rendere dichiarazioni mendaci) all'Autorità giudiziaria possono apprezzarsi laddove le condotte scelte a presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente alla stregua dell'art. 25 decies D.Lgs. costituiscano anche, ad un tempo, condizione per l'agevolazione, la protrazione o l'impunità di condotte di criminalità economica.

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

#### **10.5 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, condotte intimidatorie e, in senso lato, coartative della libertà di una persona chiamata a rendere dichiarazioni avanti all'Autorità giudiziaria potrebbero integrare altresì il delitto di lesioni gravi commesse con violazione delle norme lavoristiche qualora, per esempio, il datore di lavoro, onde evitare la deposizione di un proprio dipendente in un procedimento penale, imponesse al medesimo un turno di straordinari in violazione della regola del riposo notturno, nel corso del quale il lavoratore cagionasse a se stesso una lesione gravissima.

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

#### **10.6 REATI DI CUI ALL'ART. 25 UNDECIES D.LGS. 231/01**

L'articolo 25 undecies del D.Lgs. 231/01 sanziona i reati ambientali.

In concreto l'area di operatività di tale disposizione potrebbe sovrapporsi a quella di cui all'art. 25 decies in commento laddove, per esempio, le dichiarazioni che l'autorità giudiziaria si riprometteva di ottenere dal soggetto chiamato a renderle e fatto bersaglio di condotte intimidatorie avessero potuto stroncare sul nascere fenomeni di conferimento non autorizzato di rifiuti.

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

#### **10.7 REATI DI CUI ALL'ART. 25 OCTIES-1**

L'articolo 25 octies-1 del D.Lgs. 231/01 sanziona i reati **in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**.

**Possibile** interazione nel caso di frodi processuali volte a occultare movimentazioni illecite.


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

#### **10.8 REATI DI CUI ALL'ART. 25 QUINQUESDECIES**

L'articolo 25 quinquiesdecies del D.Lgs. 231/01 sanziona i reati tributari.

Spesso il reato di induzione a dichiarazioni mendaci è finalizzato a coprire illeciti di natura fiscale durante accertamenti di polizia giudiziaria.

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

|  |   |                |
|--|---|----------------|
|  ACQUEDOTTO<br>POIANA<br>S.P.A. | <b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> | PARTE SPECIALE |
|  | <b>REATI CONTRO AMMINISTRAZIONE E GIUSTIZIA</b>       | Pag. 18 di 18  |

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

## DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

- Procura al Direttore Generale;
- Organigramma;
- PIAO;
- Codice Etico;
- Policy Whistleblowing;
- Sistema Disciplinare;
- Regolamento Aziendale – *Utilizzo consapevole degli strumenti informatici*;
- Regolamenti, procedure, istruzioni e moduli interni;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori del settore gas - acqua.

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