

# 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


### SISTEMA DISCIPLINARE

Versione	12
Dirigente delegato	Direttore Generale
Organo di approvazione	Consiglio di Amministrazione
Data di approvazione	29 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.	LA NORMATIVA E DISPOSIZIONI INTERNE DI RIFERIMENTO .....	2
2.	I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	5
3.	VIOLAZIONI – PRINCIPIO DI TASSATIVITÀ .....	6
4.	CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI .....	9
5.	INFORMAZIONE E FORMAZIONE .....	10
6.	ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI .....	10
7.	IMPLEMENTAZIONE E IDONEITA' DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	11
8.	DESTINATARI .....	11
9.	IL SISTEMA DISCIPLINARE NEI RAPPORTI INTERNI .....	12
10.	SANZIONI A CARICO DEI DIPENDENTI .....	12
11.	APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI DIPENDENTI .....	12
12.	SANZIONI A CARICO DEI SOGGETTI SOTTOPOSTI ALLA ALTRUI DIREZIONE AI SENSI DELL'ART. 5, COMMA 1, LETTERA B, DEL D.LGS.231/01 .....	13
1.	Richiamo verbale .....	13
2.	Richiamo scritto .....	13
3.	Multa fino a 4 ore di retribuzione .....	14
4.	Sospensione dal servizio e dalla retribuzione .....	14
5.	Licenziamento con preavviso .....	15
6.	Licenziamento senza preavviso .....	15
13.	SANZIONI A CARICO DEI SOGGETTI APICALI AI SENSI DELL'ART. 5, COMMA 1, LETTERA A), DEL D.LGS.231/01 .....	16
14.	VIOLAZIONI AD OPERA DEI SOGGETTI APICALI AI SENSI DELL'ART. 5, COMMA 1, LETTERA A), DEL D.LGS.231/01 CHE NON SIANO DIPENDENTI .....	16
15.	APPLICAZIONE DELLE SANZIONI A CARICO DEGLI AMMINISTRATORI .....	18
16.	APPLICAZIONE DELLE SANZIONI A CARICO DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE O DEI REVISORI/SOCIETA' DI REVISIONE .....	19
17.	VIOLAZIONI E SANZIONI A CARICO DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, DELL'ORGANISMO INTERNO DI VALUTAZIONE E DEL DATA PROTECTION OFFICER .....	20
18.	IL SISTEMA DISCIPLINARE NEI RAPPORTI ESTERNI .....	21
19.	COMPORAMENTI SANZIONABILI DI COLLABORATORI E PARTNER .....	21
20.	SANZIONI PER I SOGGETTI TERZI .....	21
21.	APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI SOGGETTI TERZI .....	22

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b>  <b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	PARTE SPECIALE  Pag. 1 di 23
--	--	------------------------------------

Ai fini dell'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche solo "Modello") adottato da Acquedotto Poiana s.p.a. (di seguito anche "Società") ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231 del 08.06.2001 (di seguito anche solo "Decreto") e in aderenza ad alcuni disposti normativi<sup>1</sup>, il sistema sanzionatorio ha la funzione di presidiare l'osservanza del Modello, delle procedure ad esso correlate e dei principi di condotta. In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate nel Modello (tra cui, segnatamente, va ricompresa la Policy Whistleblowing adottata dalla Società, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs n. 24 del 10.03.2023) rappresenta un elemento qualificante dello stesso e condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, poiché la sua applicazione e la presenza di processi per verificarne il rispetto da parte di tutti i Destinatari garantisce che il Modello stesso abbia efficacia pienamente esimente.

L'art. 6, comma 2 lett. e), e l'art. 7, comma 4 lett. b), del Decreto, infatti, stabiliscono la necessaria predisposizione di un «sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

Il presente sistema disciplinare (di seguito anche "sistema sanzionatorio") è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti del D.Lgs n. 231/2001 e della Policy Whistleblowing ai sensi del D.Lgs n. 24/2023 adottati dalla Società.


Con l'accezione "Modello 231" qui si intende l'insieme organico dei documenti costituenti il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato da Acquedotto Poiana s.p.a., segnatamente compresi il Codice Etico, la Policy Whistleblowing adottata ai sensi del D.Lgs n. 24/2023, nonché la Policy "Utilizzo consapevole degli strumenti informatici" ed il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza adottato ai sensi della Legge n. 190/2012 e s.m.i. (di seguito anche solo "PTPCT").

La violazione degli obblighi contenuti nel Modello 231 - se finalizzata al perseguimento di un presunto interesse/vantaggio di Acquedotto Poiana s.p.a., ovvero di interessi personali della persona di un destinatario, ovvero ancora con intento ritorsivo o discriminatorio nei confronti di una persona segnalante (ai sensi e per gli effetti, in particolare, degli artt. 17 e 19 del D.Lgs n. 24/2023) - configura un inadempimento contrattuale oltre che un illecito disciplinare ai sensi degli artt. 2104, 2015 e 2106 del Codice Civile e del Contratto Collettivo Nazionale applicato.

In ogni caso, la Società non intende perseguire alcun vantaggio derivante da un fatto illecito, né consentire o tollerare, discriminazioni e/o ritorsioni nei confronti di coloro che effettuano segnalazioni di violazioni ai sensi del D.Lgs n. 24/2023 (e dei soggetti a vario titolo interessati e/o coinvolti nella segnalazione: vedasi per il dettaglio l'art. 3 del D.Lgs 24/2023 e la Policy Whistleblowing adottata da Acquedotto Poiana s.p.a.), né alcuna forma di abuso dell'abuso del whistleblowing: nell'eventualità in cui un reato sia stato commesso, peraltro, la Società sin da ora manifesta la sua volontà di restituire

---

<sup>1</sup> Ad esempio, l'art. 21, comma 2, del D.Lgs n. 24/2023 (che disciplina il c.d. whistleblowing) prevede che tale sistema disciplinare preveda sanzioni nei confronti dei responsabili degli illeciti di cui al comma 1 (violazioni degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12, adozione delle procedure non conformi alle previsioni degli artt. 4 e 5, mancata verifica e analisi delle segnalazioni pervenute, accertata responsabilità civile e penale del segnalante con sentenza di condanna ex art. 16 comma del D.Lgs. cit.).

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b>  <b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	PARTE SPECIALE  Pag. 2 di 23
--	--	------------------------------------

detto vantaggio. La Società si riserva sin da ora ogni diritto al risarcimento di ogni danno, anche d'immagine e reputazionale, ad essa arrecato in dipendenza della violazione accertata.

L'applicazione del sistema sanzionatorio è autonoma rispetto all'avvio, svolgimento ed esito del procedimento penale, contabile, civile o amministrativo eventualmente avviato presso l'Autorità competente.

La finalità delle sanzioni qui elencate è quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del D.Lgs n. 231/01, e del Modello 231, nonché gli illeciti previsti dal comma 1 dell'art. 21 del D.Lgs n. 24/2023 tra i quali - ai sensi della Policy Whistleblowing adottata dalla Società - gli atti discriminatori/ritorsivi nei confronti del segnalante (e degli altri soggetti interessati a vario titolo dalla segnalazione prevista dalla Policy Whistleblowing), le violazioni dell'obbligo di riservatezza nella gestione di tale segnalazione, le violazioni delle misure di tutela/protezione del segnalante e le segnalazioni infondate, effettuate con dolo/colpa grave, promuovendo, nel Personale e in tutti coloro che collaborano con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati e comunque della attività aziendale e sociale nel rispetto delle norme di legge.


Nei confronti dei Dipendenti, il presente sistema disciplinare integra, senza sostituire, il codice disciplinare vigente per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto degli articoli 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 30 maggio 1970 n. 300), delle norme sui licenziamenti individuali (legge 15 luglio 1966 n. 604 e s.m.i.) e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato (di seguito, CCNL) di categoria riferito al personale dipendente vigente<sup>2</sup>, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi ivi delineate (in particolare, all'art. 21 di tale CCNL). Per tutto quanto non previsto nel presente sistema disciplinare, trovano applicazione le vigenti norme di legge, assieme alle previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali.

Le previsioni contenute nel presente sistema disciplinare non precludono la facoltà dei Destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione verso il provvedimento disciplinare loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti interni.

## 1. LA NORMATIVA E DISPOSIZIONI INTERNE DI RIFERIMENTO

Di seguito si richiamano la normativa (reperibile al link: <https://www.normattiva.it/>), i provvedimenti delle Autorità (in particolare: Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), reperibili al link: <https://www.anticorruzione.it/>; Agenzia per l'Italia Digitale (AGID), reperibili al link: <https://www.agid.gov.it/>; Garante per la Protezione dei Dati Personali (GPDP), reperibili al link: <https://www.garanteprivacy.it/>, nonché le disposizioni interne di riferimento (il citato "Modello 231", lo Statuto, i Regolamenti interni, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, etc.: reperibili al link: <http://trasparenza.poiana.it/amministrazione-trasparente/home.php>) che – per quanto di rilevanza - costituiscono la principale disciplina cui fa

<sup>2</sup> Attualmente Contratto collettivo nazionale del Settore Gas-Acqua stipulato il 07.11.2019 e rinnovato il 30.09.2022

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  SISTEMA DISCIPLINARE	PARTE SPECIALE  Pag. 3 di 23
--	--	------------------------------------

riferimento il presente sistema sanzionatorio e che rappresentano casistiche a titolo esemplificativo e non esaustivo:

### ***Lo Statuto dei Lavoratori***

In ambito aziendale si applicano le disposizioni dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 "*Statuto dei Lavoratori*" e successive modificazioni ed integrazioni in quanto compatibili: in particolare si richiama l'art. 7 "*Sanzioni disciplinari*".

### ***Licenziamenti individuali***

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni della Legge 604/1966 e s.m.i..

### ***Il Codice Civile***

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni di diritto privato del Codice Civile in materia di diligenza del prestatore di lavoro subordinato, obbligo di fedeltà, direzione dell'impresa e sanzioni disciplinari, e comunque i seguenti articoli:

- Art. 2103 "*Prestazione del lavoro*";
- Art. 2104 "*Diligenza del prestatore di lavoro*";
- Art. 2105 "*Obblighi di fedeltà*";
- Art. 2106 "*Sanzioni disciplinari*";
- Art. 2118 "*Recesso dal contratto a tempo indeterminato*";
- Art. 2106 "*Recesso per giusta causa*";
- Artt. 2392 e seguenti "*Responsabilità verso la società*";
- Artt. 2407 e seguenti "*Responsabilità*".


### ***Il D. Lgs. n. 81/2008***

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 (salute e sicurezza dei lavoratori) ed in particolare quanto previsto dai seguenti articoli:

- Art 18 "*Obblighi del datore di lavoro e del dirigente*";
- Art. 19 "*Obblighi del preposto*";
- Art. 20 "*Obblighi dei lavoratori*".

### ***Il D. Lgs. n. 231/2001 e il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acquedotto Poiana s.p.a.***

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001 (responsabilità amministrativa degli enti) e s.m.i. e del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" approvato dalla Società - di cui questo documento è parte integrante e sostanziale – compreso segnatamente il Codice Etico di Acquedotto Poiana s.p.a. debitamente diffuso, nonchè tutte le

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  SISTEMA DISCIPLINARE	PARTE SPECIALE  Pag. 4 di 23
--	--	------------------------------------

procedure, le istituzioni aziendali, le comunicazioni, disposizioni e ordini di servizio per le parti in cui sono disciplinati i comportamenti corretti atti a prevenire o evitare il verificarsi dei reati contemplati nel Decreto stesso, nonché le sanzioni relative agli illeciti previsti dall'art. 21 del D.Lgs n. 24/2023, alla violazione delle misure di tutela del segnalante ed alle segnalazioni che si rivelano infondate effettuate con dolo o colpa grave.

### ***La Policy Whistleblowing e il D.Lgs n. 24/2023***

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni contenute nella Policy Whistleblowing di Acquedotto Poiana s.p.a. redatta e debitamente diffusa ai sensi del D.Lgs n. 24/2023 (art. 5) e qui integralmente richiamata.

### ***Il D. Lgs. n. 24/2023 e l'Autorità Nazionale Anticorruzione***

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 e le disposizioni ed istruzioni dell'ANAC in materia.

### ***La Legge n. 190/2012, il PTPCT, il PNA e l'Autorità Nazionale Anticorruzione***

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni di cui alla Legge 190/2012, del PTPCT adottato dalla Società, del PNA adottato dall'ANAC e le disposizioni ed istruzioni dell'ANAC in materia.

### ***Legge 27 dicembre 2023, n. 206 (Disposizioni per la promozione e la tutela del Made in Italy)***

La legge ha introdotto nuove fattispecie di reato (art. 25-bis.1) riguardanti la contraffazione di indicazioni geografiche, rilevanti per le società che gestiscono risorse del territorio.

### ***Il D. Lgs n. 33/2013 e l'Autorità Nazionale Anticorruzione***

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni di cui al D.Lgs 33/2013 e le disposizioni ed istruzioni dell'ANAC in materia.


### ***Il D. Lgs n. 39/2013 e l'Autorità Nazionale Anticorruzione***

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni di cui al D.Lgs 39/2013 e le disposizioni ed istruzioni dell'ANAC in materia.

### ***Il D.P.R. n. 82/2005 e l'Agenzia per l'Italia Digitale***

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni di cui al D.P.R. 82/2005 e le disposizioni ed istruzioni dell'Agenzia per l'Italia Digitale in materia.

### ***I D.Lgs n. 196/2003 e n. 101/2018, il Regolamento UE 2016/679 (c .d. GDPR) e il trattamento dei dati***

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  SISTEMA DISCIPLINARE	PARTE SPECIALE  Pag. 5 di 23
--	--	------------------------------------

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni di cui ai D.Lgs n. 196/2003 e n. 101/2018, al Regolamento UE 2016/679 ed alle disposizioni ed istruzioni del Garante per la Protezione dei Dati Personali in materia.

### ***I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento***

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni contenute nel vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore Gas – Acqua, nonché nei contratti collettivi applicabili agli specifici rapporti che vedono Acquedotto Poiana s.p.a. quale datore di lavoro.

### ***Il Codice disciplinare e/o di comportamento***

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni contenute nel Codice Disciplinare e/o di Comportamento di Acquedotto Poiana s.p.a, debitamente affisso, qui integralmente richiamato.

### ***Le previsioni dello Statuto.***

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni contenute nello Statuto sociale vigente di Acquedotto Poiana s.p.a. (<http://trasparenza.poiana.it/organizzazione/2/ctr.php>).

### ***Il servizio idrico integrato, il contratto di concessione di servizi con CAFC s.p.a. e l'AUSIR.***

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni contratto di concessione di servizi fra la Società e CAFC s.p.a. (<http://trasparenza.poiana.it/organizzazione/2/ctr.php>), nonché le prescrizioni della Autorità unica per i servizi idrici e i rifiuti (AUSIR: Ente di governo dell'ATO unico regionale per il servizio idrico integrato: <http://www.ausir.fvg.it/amministrazione-trasparente>).

### ***La politica ed il regolamento aziendale sulla sicurezza informatica.***

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni, per quanto di rilevanza, contenute nella Policy "*Utilizzo consapevole degli strumenti informatici*" (che contiene anche indicazioni sul corretto trattamento dei dati personali nel rispetto dei principi sul corretto trattamento dati riportato nel Codice Etico) reperibile sul sito aziendale in Amministrazione trasparente di Acquedotto Poiana s.p.a. e della *Policy sul Trattamento dei dati personali*, reperibile anch'essa sul sito di Acquedotto Poiana s.p.a.. Tali documenti si intendono qui integralmente richiamati.

### ***I Regolamenti interni***


Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie, per quanto di rilevanza, le disposizioni contenute nei regolamenti interni di Acquedotto Poiana s.p.a. e qui integralmente richiamati.

### ***I Sistemi di Gestione.***

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie, per quanto di rilevanza, le disposizioni contenute nei Sistemi di Gestione della Qualità di Gestione Ambientale, di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro, debitamente diffusi e qui integralmente richiamati.

## **2. I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE**


I principi su cui si basa il presente sistema disciplinare sono:

 <p>ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</p> <p>SISTEMA DISCIPLINARE</p>	<p>PARTE SPECIALE</p> <hr/> <p>Pag. 6 di 23</p>
---	---	---

- Legalità: l'art. 6, comma 2, lett. e), del D.Lgs. n. 231/2001 impone che il Modello di organizzazione, gestione e controllo debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso; è quindi onere dell'organizzazione: i) predisporre preventivamente un insieme di regole di condotta attuative del Modello; ii) specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;
- Complementarietà: il sistema disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza all'organizzazione;
- Pubblicità: l'organizzazione darà massima e adeguata conoscenza del presente documento, attraverso, innanzitutto, la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (art. 7, comma 1, dello Statuto dei Lavoratori) oltre che con la consegna, a mani e via e-mail, ai singoli lavoratori e la disponibilità nell'Intranet aziendale;
- Contraddittorio: la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Modello di organizzazione, con la previa contestazione scritta in modo specifico immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, dello Statuto dei Lavoratori);
- Gradualità: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato;
- Tipicità: la condotta contestata deve essere espressamente prevista e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;
- Tempestività: il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso (art. 7, comma 8, dello Statuto dei Lavoratori);
- Presunzione di colpa: la violazione di una regola di condotta, di un divieto o di una procedura previsti dal Modello, si presume di natura colposa e la gravità dello stesso sarà valutata, caso per caso, dall'OdV (art. 6, comma 2, lett. e), del D.Lgs n. 231/2001);
- Efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione: al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6, comma 2, lett. e), del D.Lgs n. 231/2001).


### 3. VIOLAZIONI – PRINCIPIO DI TASSATIVITÀ

Ai fini del presente sistema disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del *Modello 231* tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto e della Legge n. 190/2012 e s.m.i., nonché le condotte contrarie alle previsioni del D.Lgs n. 24/2023. Costituiscono violazioni del *Modello 231* anche le azioni/omissioni che violano le indicazioni e/o prescrizioni dell'OdV e del RPCT.

 <p>ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</p> <p>SISTEMA DISCIPLINARE</p>	<p>PARTE SPECIALE</p> <hr/> <p>Pag. 7 di 23</p>
---	---	---

In virtù dei principi di legalità, tassatività e di proporzionalità della sanzione, Acquedotto Poiana s.p.a. – tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti – ritiene opportuno definire le violazioni come di seguito elencate a titolo di riferimento:


1. messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel *Modello 231*, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati nel *Modello 231* qualora non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 2, 3 e 4;
2. messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel *Modello*, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati nel *Modello 231* nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.lgs. n. 231/2001 (ed in particolare nell'ambito delle "*attività sensibili*" meglio descritte nelle singole Parti Speciali) e o comunque connesse, in qualsiasi modo, alle Aree a rischio reato, qualora non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
3. messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel *Modello 231*, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati nel *Modello 231* mediante condotta idonea ad integrare le modalità di realizzazione (*elemento oggettivo*) di uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 o a rappresentarne l'apparenza, qualora non ricorra la condizione prevista nel successivo n. 4;
4. messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel *Modello 231*, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal *Modello 231*, nell'espletamento di condotte/azioni e/o operazioni connesse alle attività sensibili, che anche alternativamente: (i) espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001; oppure (ii) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001; oppure (iii) siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001 e/o dal D.Lgs n. 24/2023.
5. messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico, ove rilevanti ai sensi del *Modello 231*;
6. mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza (OdV) e/o del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT), salvo giustificazioni motivate;
7. mancata collaborazione con l'OdV o con il RPCT, o con il relativo staff operativo, mediante l'adozione di comportamenti o omissioni idonei ad impedire o anche solo ostacolare le funzioni di controllo, accertamento e verifica dei medesimi;
8. violazione degli obblighi gravanti sull'OdV e/o sul RPCT e rilevanti ai sensi del *Modello 231*;
9. violazione degli obblighi di riservatezza nella gestione delle segnalazioni pervenute ai sensi del D.Lgs n. 24/2023 (artt. 4 e 12) e della Whistleblowing Policy adottata dalla Società;
10. violazione del divieto di atti discriminatori e/o ritorsivi nei confronti della persona segnalante e dei soggetti a vario titolo interessati e/o coinvolti nella segnalazione ai sensi degli artt. 3 e 17 del D.Lgs n. 24/2023 e della Policy Whistleblowing adottata dalla Società;
11. ostacolo tentativo di ostacolo alla segnalazione, nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante, secondo quanto previsto dal D.Lgs 24/2023;

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  SISTEMA DISCIPLINARE	PARTE SPECIALE  Pag. 8 di 23
--	--	------------------------------------

12. mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo delle Attività Sensibili (come identificate in via minimale nelle Parti Speciali del *Modello*);
13. violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dalle procedure vigenti o nell'impedimento ai soggetti preposti e/o all'OdV e/o al RPCT al controllo e/o all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione;
14. omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle disposizioni del *Modello 231*, nonché delle specifiche regole di comportamento previste dalle singole Parti Speciali del *Modello* ed altresì delle procedure aziendali cui il *Modello 231* si compone (ivi segnatamente compresi il Codice Etico, la Whistleblowing Policy, la Policy "*Utilizzo consapevole degli strumenti informatici*" contenente, inter alia, indicazioni sul corretto trattamento dei dati personali, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di Acquedotto Poiana s.p.a.);
15. inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al RPCT e/o al diretto superiore gerarchico, circa eventuali violazioni del *Modello 231* poste in essere da altri dipendenti o destinatari del *Modello 231* di cui si abbia prova diretta e certa;
16. inottemperanza ovvero sottrazione all'onere - "*a tutela dell'integrità*" di Acquedotto Poiana s.p.a. (ex art. 6, comma 2 bis lett. a), del D.Lgs n. 231/01) - di segnalazione (secondo le previsioni della *Whistleblowing Policy* adottata dalla Società ed utilizzando i canali istituzionali ivi previsti: c.d. "*segnalazione interna*") di "*informazioni sulle violazioni*" (ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. a), nn. 2) – 3) – 4) - 5) – 6), e b) del D.Lgs 24/2023) di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ovvero di violazioni del Modello, di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito del "*proprio contesto lavorativo*" (come definito dall'art. 2 comma 1 lett. i) del D.Lgs n. 24/2023), compresi i fondati sospetti, riguardanti le violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in Acquedotto Poiana s.p.a., nonché degli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni (art. 2 del D.Lgs n. 24/2023);
17. violazioni delle disposizioni in tema di trattamento dei dati personali previste dall'art. 13 del D.Lgs n. 24/2023 e dalle disposizioni di legge su tale tema;
18. mancata comunicazione, formazione ed aggiornamento del personale interno ed esterno operante rispetto alle Attività sensibili (come identificate in via minimale nelle Parti Speciali del Modello);
19. Condotte che, pur non integrando reati, violano le policy di Cybersecurity aziendali o espongono la Società a rischi di attacchi informatici (es. condivisione non autorizzata di credenziali di accesso o utilizzo di software non approvati), in linea con il Regolamento UE 2019/881 (Cybersecurity Act).

ed altresì rispetto alle seguenti condotte/fattispecie che vengono ritenute in sé **gravi** da Acquedotto Poiana s.p.a.:

- violazioni sopra indicate ai punti **4.**, **8.** e **12.**;
- inosservanza dei doveri di collaborazione con le funzioni aziendali e/o l'OdV e/o il RPCT rispetto alle previsioni della Whistleblowing Policy adottata da Acquedotto Poiana s.p.a.;
- abuso dell'istituto del whistleblowing (ed in particolare segnalazioni di violazioni ai sensi e per gli effetti del D.Lgs n. 24/2023, che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave);

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	SISTEMA DISCIPLINARE	Pag. 9 di 23

- atti e comportamenti ritorsivi/discriminatori - diretti od indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione (art. 6, comma 2 bis, lett. c) del D.Lgs n. 231/2001) - ai sensi in particolare degli artt. 2, comma 1 lett. m), 17 e 19 del D.Lgs n. 24/2023 nei confronti del whistleblower (“*persona segnalante*” ai sensi dell’art. 2 comma 1 lett. g) del D.Lgs n. 24/2023) e dei soggetti beneficiari delle misure di protezione previste dal Capo III del D.Lgs. n. 24/2023 (indicati all’art. 3, comma 5, del D.Lgs n. 24/2023);
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dall’art. 12 del D.Lgs n. 24/2023;
- violazioni delle misure di protezione previste dal Capo III del D.Lgs n. 24/2023;
- comportamenti illeciti previsti dal comma 1 dell’art. 21 del D.Lgs n. 24/2023<sup>3</sup>;
- affermazione di responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero affermazione della responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave.

#### 4. CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata.

Nell’irrogare le sanzioni, si deve tenere conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado di esigenze da soddisfare nel caso concreto.

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del *Modello 231*, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

- gravità della infrazione;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- tipologia del rapporto instaurato con il prestatore di lavoro (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, ecc.) o con il collaboratore, tenuto conto della specifica e precipua disciplina normativa e contrattuale;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenza in capo alla Società;
- eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;

<sup>3</sup> - ritorsioni (nella accezione di cui all’art. 2 comma 1 lett. m) del D.Lgs n. 24/2023) nei confronti del segnalante ai sensi della Policy Whistleblowing adottata da Acquedotto Poiana s.p.a.;

- ostacolo o tentativo di ostacolo alle segnalazioni prevista dalla Policy Whistleblowing adottata da Acquedotto Poiana s.p.a.;

- violazione l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs n 24/2023;


- omessa istituzione di canali di segnalazione ai sensi del D.Lgs n. 24/2023;

- omessa adozione di procedure per l’effettuazione e la gestione delle segnalazioni ai sensi del D.Lgs 24/2023;

- adozione di tali procedure non conformi a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D.Lgs n. 24/2023;

- omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute ai sensi del D.Lgs n. 24/2023 e della Policy Whistleblowing adottata da Acquedotto Poiana s.p.a.;

- affermazione di responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero affermazione della responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave: il tutto salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b>  <b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	PARTE SPECIALE  Pag. 10 di 23
--	--	-------------------------------------

- circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

L'eventuale irrogazione della sanzione o misura disciplinare - prescindendo dalla instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, civile, contabile o amministrativo - dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità. Ai fini dell'irrogazione della sanzione, la commissione del reato, attuata attraverso l'elusione fraudolenta del *Modello* verrà considerata di pari gravità alla commissione del reato attuata attraverso la diretta violazione del *Modello* stesso, ancorché costituisca una esimente della responsabilità della Società ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. c), del *Decreto*.

## 5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Al fine di garantirne la massima efficacia, il presente sistema sanzionatorio, è:


- a) pubblicato, nella sua versione completa, tramite una *website* aziendale accessibile a tutti i destinatari del *Modello* ed affisso nelle bacheche esposte in luogo accessibile a tutti;
- b) distribuito, nella sua versione completa, ai Dipendenti, Amministratori, Sindaci ed Organismo di Vigilanza anche mediante specifica normativa aziendale (Circolari, Comunicazioni, ecc.);
- c) portato a conoscenza, in vari modi, ai Soggetti Terzi.

Sarà comunque cura della Società informare tutti i dipendenti – mediante comunicato interno – dell'approvazione del sistema sanzionatorio e della possibilità di prenderne visione presso l'Ufficio Personale.

Il sistema sanzionatorio è, inoltre, oggetto di formazione per i Dipendenti, i lavoratori parasubordinati, gli stagisti e i componenti degli Organi Sociali mediante sessioni mirate e specifiche.

## 6. ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI

Sono, altresì, sanzionati i comportamenti o le omissioni diretti in modo non equivoco a violare le regole di condotta imposte dal *Modello 231*, dal Codice Etico, dalla Policy Whistleblowing e dal PTPCT, nonché, in generale, i Protocolli, Regolamenti e Procedure che integrano il *Modello*, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	SISTEMA DISCIPLINARE	Pag. 11 di 23

## 7. IMPLEMENTAZIONE E IDONEITA' DEL SISTEMA DISCIPLINARE


Eventuali modifiche ovvero integrazioni al presente sistema sanzionatorio sono apportate a mezzo di delibera adottata dall'Organo Amministrativo, su proposta dell'Organo di Vigilanza, al quale ultimo comunque compete il dovere di verificare e valutare l'idoneità del presente sistema disciplinare, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs n. 231/2001.

## 8. DESTINATARI

Il presente sistema sanzionatorio è modulato in ragione della categoria di inquadramento dei Destinatari, nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i Destinatari stessi e la Società.

In particolare, il sistema sanzionatorio, nei limiti e in base ai requisiti in esso stabiliti, è rivolto ai seguenti Destinatari:

- a. il personale dipendente di Acquedotto Poiana s.p.a. a qualunque livello operante: assume rilevanza, a tal proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati alla società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o inquadramento aziendali riconosciuti (dirigenti, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto d'inserimento ecc.): di seguito "**Dipendenti**";
- b. i soggetti che rivestono in seno all'organizzazione di Acquedotto Poiana s.p.a. una posizione "apicale" ai sensi dell'art .5, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 231/2001: rientrano in questa categoria le 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 i soggetti *che "esercitano anche di fatto, la gestione o il controllo"* dell'ente. Sono pertanto ricompresi in tale categoria – in considerazione della attività da essi svolta per la Società - i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Coordinamento dei soci di Acquedotto Poiana s.p.a. e dell'Organismo di Vigilanza, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Data Protection Officer (DPO) ove nominato, il Revisore o la Società di Revisione e l'Organismo Interno di Valutazione. Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es. mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.) - di seguito "**Apicali**";
- c. collaboratori esterni e partner di Acquedotto Poiana s.p.a.: si tratta in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del *Modello 231* in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio, in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un "*soggetto apicale*" ovvero, in quanto operanti, direttamente o indirettamente per la Società. Nell'ambito di tale categoria rientrano i seguenti soggetti: (i) tutti coloro che intrattengono per la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. lavoratori parasubordinati, agenti (ad es. promotori), stagisti, liberi professionisti, collaboratori a progetto, i collaboratori a qualsiasi titolo ecc.); (ii) altri soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società; (iii) altri soggetti terzi che abbiano con la Società rapporti contrattuali (ad es. società di outsourcing, società interinali); (iv) i fornitori, gli outsourcer e i partner - di seguito "**Collaboratori e Partner**".

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	SISTEMA DISCIPLINARE	Pag. 12 di 23

## 9. IL SISTEMA DISCIPLINARE NEI RAPPORTI INTERNI

La valutazione delle infrazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs n. 231/2001 e del D.Lgs n. 24/2023 spetta all'OdV che dovrà segnalare tempestivamente alla Direzione le violazioni accertate. I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono attribuiti alla competenza del vertice aziendale, ovvero dell'Assemblea dei Soci, ovvero al Collegio Sindacale.

Responsabile ultimo della concreta applicazione delle misure disciplinari è il Presidente del Consiglio di Amministrazione, quest'ultimo irrogherà le sanzioni qui previste sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza (ove entrambi non siano coinvolti nelle violazioni e non si trovino in conflitto di interessi).

## 10. SANZIONI A CARICO DEI DIPENDENTI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal *Modello 231* costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Acquedotto Poiana s.p.a. degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile; obblighi dei quali il contenuto del medesimo *Modello 231* rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al *Modello 231* da parte dei dipendenti di Acquedotto Poiana s.p.a. costituisce sempre illecito disciplinare.

Il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel superiore paragrafo **3.** è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione, con i provvedimenti disciplinari previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato dalla Società e quindi:


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

## 11. APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI DIPENDENTI

Alla notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel superiore paragrafo **3.**, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze stabilita dal CCNL applicato.

Pertanto:

- a)** a ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel superiore paragrafo **3.**, comunque da comunicarsi dall'Organismo di Vigilanza, è dato impulso alla procedura di accertamento;
- b)** la Società non potrà applicare nei confronti di un dipendente alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del richiamo verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa;
- c)** il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le proprie deduzioni;

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	SISTEMA DISCIPLINARE	Pag. 13 di 23

- d) trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove la Società non abbia ritenuto valide le giustificazioni del dipendente interessato o in assenza di deduzioni del dipendente interessato, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato;
- e) ferme restando le fattispecie puntualmente previste dal CCNL per l'applicazione dei predetti provvedimenti disciplinari, quelli disposti in conseguenza dell'inosservanza del Modello 231 verranno calibrati in ragione dei criteri di cui al precedente paragrafo 4.;
- f) le sanzioni più gravi del richiamo verbale debbono essere comminate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300/1970;
- g) ogni atto relativo al procedimento dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per la valutazione di competenza.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili si avrà riguardo alle sanzioni sopra richiamate e previste dal CCNL applicato al dipendente.

I lavoratori/lavoratrici coinvolti in procedimenti disciplinari per le violazioni rientranti nel campo di applicazione del presente sistema sanzionatorio, potranno essere sospesi cautelatamente dal servizio, nei termini e con le modalità stabiliti dal CCNL di riferimento vigente.

## 12. SANZIONI A CARICO DEI SOGGETTI SOTTOPOSTI ALLA ALTRUI DIREZIONE AI SENSI DELL'ART. 5, COMMA 1, LETTERA B, DEL D.LGS.231/01

In particolare, per il personale dipendente non dirigente, saranno applicate le sanzioni previste dal CCNL di riferimento (richiamo verbale, richiamo scritto, multa, sospensioni e licenziamento) nei seguenti termini:

### 1. Richiamo verbale

- lieve inosservanza* delle norme di comportamento del Codice Etico e/o delle previsioni delle Parti Speciali del *Modello* ove rilevanti ai sensi del D.Lgs n. 231/01;
- lieve inosservanza* della Policy Whistleblowing, nonché – ove rilevanti ai sensi del *Modello 231* - della Policy "*Utilizzo consapevole degli strumenti informatici*" contenente, inter alia, indicazioni sul corretto trattamento dei dati personali;
- tolleranza di *lievi inosservanze* o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale del *Modello 231*;
- mancato adempimento *per colpa lieve* a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza e/o del RPCT, salvo giustificazioni motivate.


Si ha "*lieve inosservanza*" nei casi in cui le condotte siano caratterizzate da colpa lieve e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

Non sono considerate "*lieve inosservanza*" le violazioni definite "*gravi*" al paragrafo 3. che precede.

### 2. Richiamo scritto

Applicabile per aver, *con colpa lieve*, commesso le violazioni di cui al superiore paragrafo 3., ove le stesse abbiano esposto la Società al rischio di sanzioni o danni di non particolare gravità, di cui ai nn. 1. – 2. – 3. – 5. – 11. – 13. – 14. - 15. – 16..

Non sono considerate commesse con "*colpa lieve*" le violazioni di cui ai nn. 6. – 7. – 8. – 9. - 10. – 12., né quelle definite "*gravi*", al superiore paragrafo 3. che precede.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	SISTEMA DISCIPLINARE	Pag. 14 di 23

### 3. Multa fino a 4 ore di retribuzione

Applicabile per:

- a. mancanze punibili con le precedenti sanzioni quando - (i) per circostanze obiettive, oppure (ii) per conseguenze specifiche, oppure (iii) per recidività - rivestano maggiore importanza;
- b. inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e/o delle previsioni delle Parti Speciali del Modello;
- c. inosservanza ripetuta o grave delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni previsti dal *Modello 231*;
- d. omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del *Modello 231*;
- e. ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza e/o del RPCT, salvo giustificazioni motivate;
- f. comportamenti sanzionati dal Codice Disciplinare vigente in Acquedotto Poiana s.p.a., ove rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- g. commissione delle violazioni di cui ai nn. 6. – 7. – 8. – 9. - 10. – 12. e quelle definite “*gravi*” al superiore paragrafo 3. ma che non abbiano determinato particolari effetti e/o rischio di sanzioni.

### 4. Sospensione dal servizio e dalla retribuzione


Verrà comminata la sanzione della sospensione da 1 a 5 giorni al lavoratore/lavoratrice che commetta mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- non avverte tempestivamente i superiori di eventuali irregolarità, incluse violazioni del *Modello 231*, che determinino un danno patrimoniale alla Società o espongano la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali o dell'immagine, poste in essere da parte di colleghi o appartenenti al servizio cui è preposto;
- in qualunque modo commette grave trasgressione di quanto previsto nel *Modello 231*, ove determinino un danno patrimoniale alla Società o espongano la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali o dell'immagine;
- commissione delle violazioni di cui ai nn. 3. – 4. - 6. – 7. – 8. – 9. - 10. – 12. – 13 e quelle definite “*gravi*” al superiore paragrafo 3., che abbiano determinato significativi effetti e/o rischio di sanzioni;
- recidiva oltre la terza volta nelle mancanze sanzionate con la multa;
- reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto.

Verrà comminata la sanzione della sospensione da 6 a 10 giorni al lavoratore/lavoratrice che commetta mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- commette almeno un'altra mancanza sanzionata con la sospensione da 1 a 5 giorni;
- persevera oltre la terza volta in mancanze sanzionate con la multa.

Tale provvedimento si applica, altresì, nei casi in cui, pur non trattandosi di infrazioni così gravi da rendere applicabile una maggiore sanzione, esse abbiano, comunque, rilievo tale da non trovare adeguata collocazione tra le violazioni descritte ai punti precedenti.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  SISTEMA DISCIPLINARE	PARTE SPECIALE  Pag. 15 di 23
--	--	-------------------------------------

## 5. Licenziamento con preavviso


Applicabile per notevole violazione (posta in essere con dolo o colpa grave) da parte del lavoratore/lavoratrice delle norme di comportamento previste dal *Modello 231* (ed in particolare dalle Parti Speciali dello stesso e/o dalla Whistleblowing Policy, dal PTPCT e dalla Policy “*Utilizzo consapevole degli strumenti informatici*”), tale da provocare, anche in via potenziale, grave nocumento morale o materiale alla Società, quale l’adozione di comportamenti che integrano uno o più reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei reati richiamati dal D.Lgs n. 231/2001, che tuttavia non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso. A titolo di esempio:

- recidiva nelle mancanze sanzionate ai sensi del superiore punto **3**;
- comportamenti sanzionati dal Codice Disciplinare vigente in Acquedotto Poiana s.p.a. con misura del licenziamento senza preavviso, ove rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.
- ritorsioni accertate contro il segnalante (Whistleblower), in quanto condotta che rompe definitivamente il vincolo fiduciario e viola norme imperative di legge

## 6. Licenziamento senza preavviso

Applicabile per notevole violazione (posta in essere con dolo o colpa grave) da parte del lavoratore/lavoratrice delle norme di comportamento previste dal *Modello 231* (ed in particolare dalle Parti Speciali dello stesso e/o dalla Whistleblowing Policy, dal PTPCT, la Policy “*Utilizzo consapevole degli strumenti informatici*”), tale da provocare, anche in via potenziale, grave nocumento morale o materiale alla Società, quale l’adozione di comportamenti che integrano uno o più reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei reati richiamati dal D.Lgs n. 231/01, che sia così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro. A titolo di esempio:

- infrazione delle norme aziendali emanate ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro;
- compimento di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del *Modello 231* (ed in particolare dalle Parti Speciali dello stesso e/o dalla Whistleblowing Policy, dal PTPCT e dalla Policy “*Utilizzo consapevole degli strumenti informatici*”), che abbia causato, al termine di un procedimento giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive in relazione ai reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- infrazione delle previsioni delle Procedure Aziendali (compresi la Policy Whistleblowing, il PTPCT, la Policy “*Utilizzo consapevole degli strumenti informatici*”) di gravità tale - per la dolosità della condotta attiva od omissiva o perché condotta caratterizzata da colpa grave; ovvero per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali; ovvero per la recidività o per la sua particolare natura; ovvero ancora per le violazioni definite “gravi” al paragrafo 2 che precede - da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro;
- recidiva nelle mancanze sanzionate ai sensi del superiore punto **4**;
- comportamenti sanzionati dal Codice Disciplinare vigente in Acquedotto Poiana s.p.a. con misura del licenziamento senza preavviso, ove rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  SISTEMA DISCIPLINARE	PARTE SPECIALE  Pag. 16 di 23
--	--	-------------------------------------

### **13. SANZIONI A CARICO DEI SOGGETTI APICALI AI SENSI DELL'ART. 5, COMMA 1, LETTERA A), DEL D.LGS.231/01**

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, lettera a), del D.Lgs n. 231/2001, nel novero dei soggetti apicali sono compresi, il direttore generale, i dirigenti tecnici e i funzionari dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza: tali soggetti sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato.

Per i lavoratori con qualifica dirigenziale, tenuto conto della difficile applicabilità di sanzioni conservative nei loro confronti, qualsivoglia violazione di non scarsa importanza delle norme di comportamento previste dal *Modello 231* - ed in particolare dalle singole Parti Speciali dello stesso, dal Codice Etico, dalla Whistleblowing Policy, del PTPCT, dalla la Policy "*Utilizzo consapevole degli strumenti informatici*" contenente, inter alia, indicazioni sul corretto trattamento dei dati personali - dagli stessi commessa, tollerata o negligenemente ignorata, potrà comportare in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) licenziamento con preavviso per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- b) licenziamento senza preavviso per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

Il dirigente che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel *Modello 231* in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs n. 231/2001, potrà essere temporaneamente allontanato dal servizio, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio. Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporta anche la revoca automatica della procura stessa.


Per le violazioni indicate nel superiore paragrafo **3.** saranno applicati, a seconda della gravità della infrazione, i medesimi provvedimenti disciplinari sopra previsti per la generalità dei dipendenti

In ogni caso, nei confronti del dirigente sottoposto ad indagini preliminari, ovvero sottoposto ad azione penale per uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e/o dalla L. 190/12, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto e nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL di riferimento, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari e per il tempo dalla medesima ritenuto necessario, ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

### **14. VIOLAZIONI AD OPERA DEI SOGGETTI APICALI AI SENSI DELL'ART. 5, COMMA 1, LETTERA A), DEL D.LGS.231/01 CHE NON SIANO DIPENDENTI**

Per gli altri "*Apicali*" non rientranti nella superiore categoria dei "*Dipendenti*" - così come definiti al superiore paragrafo **7.** sub. lett. **b)** e fermo quanto previsto al superiore paragrafo **3.** - costituiscono comunque inadempimento contrattuale e violazione del *Modello 231*:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel *Modello 231*, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal

 <p>ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.</p>	<p><b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b></p> <p><b>SISTEMA DISCIPLINARE</b></p>	<p>PARTE SPECIALE</p> <hr/> <p>Pag. 17 di 23</p>
---	---	--

*Modello 231*, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 e/o dalla Legge n. 190/2012 e s.m.i.;

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel *Modello 231*, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal *Modello 231*, nell'espletamento di condotte/azioni e/o operazioni connesse alle attività sensibili che, anche in via alternativa:

- espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 e/o dalla Legge n. 190/2012 e s.m.i.;
- siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 e/o dalla Legge n. 190/2012 e s.m.i.;
- siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001 e/o dal D.Lgs n. 24/2023;

- la mancata collaborazione con l'OdV e/o con il RPCT, mediante l'adozione di comportamenti o omissioni idonei ad impedire o anche solo ostacolare le rispettive funzioni di controllo, accertamento e verifica;

- la inottemperanza ovvero sottrazione all'obbligo di segnalazione ai sensi della Policy Whistleblowing della Società;

- l'inosservanza dei doveri di collaborazione con il RPCT ai sensi del D.Lgs n. 24/2023 e della Policy Whistleblowing della Società;

- la violazione dei doveri connessi alla carica o alla funzione esercitata, ove rilevante ai sensi del D.Lgs n. 231/01, del D.Lgs n. 24/2023, della Legge n. 190/2012 e del PTPCT;

- l'abuso dell'istituto del Whistleblowing.

- atti e comportamenti ritorsivi o discriminatori ai sensi del D.Lgs n. 24/2023;


- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico, nell'espletamento delle attività sensibili ovvero di condotte/azioni e/o operazioni connesse alle attività sensibili.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta, se accertata, l'inosservanza dei doveri imposti dalla legge e dallo Statuto, anche ai sensi degli artt. 2392 e segg. e 2407 del codice civile.

Il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, ivi compresa in particolare - in caso di violazioni commesse da parte di membri del Consiglio di Amministrazione - la convocazione dell'Assemblea dei Soci per l'esame e l'adozione dei provvedimenti conseguenti, tra i quali la revoca per giusta causa dell/i Consigliere/i.

L'irrogazione delle sanzioni deve in ogni caso tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tal proposito dovranno essere tenuti in debita considerazione i seguenti elementi:

- a.** la tipologia dell'illecito compiuto;
- b.** le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- c.** l'interesse o il vantaggio personale derivante dalla condotta illecita;
- d.** le modalità di commissione della condotta.

 <p>ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</p> <p>SISTEMA DISCIPLINARE</p>	<p>PARTE SPECIALE</p> <hr/> <p>Pag. 18 di 23</p>
---	---	--

Qualora sia accertata la commissione di una violazione da parte di uno dei soggetti indicati, nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze in essa inerenti, l'Organo Amministrativo o l'Assemblea dei Soci dovranno applicare le seguenti sanzioni, graduate in ordine crescente di gravità:

- e. il richiamo scritto;
- f. la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del *Modello 231*;
- g. la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo;
- h. la revoca delle deleghe o dall'incarico per giusta causa.

In particolare, le sanzioni della decurtazione degli emolumenti e della revoca delle deleghe o dell'incarico potranno sempre essere irrogate nel caso di:

- i. violazione idonea ad integrare il solo fatto (l'elemento oggettivo) di uno dei reati previsti dal Decreto;
- j. violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o quando comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- k. contestazione di responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- l. affermazione di responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- m. inosservanza della disciplina prevista dal D.Lgs. n. 24/2023 in tema di tutela del segnalante (c.d. disciplina Whistleblowing).

È in ogni caso demandata all'Assemblea dei Soci l'esame e l'adozione di provvedimenti disciplinari adeguati - ivi compresa la revoca per giusta causa - nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dei componenti del Coordinamento dei Soci, del Revisore o della Società di Revisione che - anche per negligenza o imperizia - non adempiano costantemente ed efficacemente agli obblighi loro assegnati dal *Modello 231*.

L'Organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.


L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate, non esclude la facoltà della Società di promuovere (fra gli altri, ex art. 2393 c.c.) azione di responsabilità.

## 15. APPLICAZIONE DELLE SANZIONI A CARICO DEGLI AMMINISTRATORI

Alla notizia da parte dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni di cui al superiore paragrafo **8.2**, ad opera degli amministratori corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze.

Pertanto:

- (i) a ogni notizia di mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel superiore paragrafo **8.2** comunicata dall'Organismo di Vigilanza, è dato impulso, da parte del Consiglio di Amministrazione in caso di amministrazione pluripersonale, ovvero dall'Organismo di Vigilanza stesso in caso di amministrazione unipersonale (Amministratore Unico), alla procedura di accertamento;

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b>  <b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	PARTE SPECIALE  Pag. 19 di 23
--	--	-------------------------------------

(ii) nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute superiore paragrafo **8.2** è individuata, dal Consiglio di Amministrazione in caso di amministrazione pluripersonale ovvero dall'Assemblea dei soci in caso di amministrazione unipersonale (Amministratore Unico), sentito il Collegio Sindacale, la sanzione disciplinare da irrogare nei confronti dell'autore della condotta censurata.

In particolare, si prevede che:

**a)** incorre nella **DIFFIDA AL PUNTUALE RISPETTO DELLE PREVISIONI** l'amministratore che violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il *Modello 231* o con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'Azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;

**b)** in ipotesi di amministrazione pluripersonale e di presenza dell'Amministratore Delegato, incorre nella **REVOCA DELLE DELEGHE E CONSEGUENTE DECURTAZIONE DEGLI EMOLUMENTI** l'amministratore delegato che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel *Modello 231* o nel Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;

**c)** incorre nella **DECURTAZIONE DEGLI EMOLUMENTI** l'amministratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel *Modello 231* e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;


**d)** incorre nell'adozione del **PROVVEDIMENTO DI REVOCA** di cui all'art. 2383 c.c., da parte dell'Assemblea, l'amministratore che, anche alternativamente: (i) adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel *Modello 231* che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001; (ii) adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle procedure contenute o richiamate nel *Modello 231* e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.lgs. n. 231/2001; (iii) ovvero ponga in essere anche in via episodica una delle condotte di cui ai nn. 4, 7), 9), 11), 12), 14) indicate al superiore paragrafo **3.**

Ove l'amministratore sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporta anche la revoca automatica della procura stessa.

L'amministratore che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel *Modello 231* in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.lgs. n. 231/2001, potrà essere temporaneamente allontanato dall'incarico, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio.

## **16. APPLICAZIONE DELLE SANZIONI A CARICO DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE O DEI REVISORI/SOCIETA' DI REVISIONE**

Alla notizia da parte dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni di cui al superiore paragrafo **8.2**, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b>  <b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	PARTE SPECIALE  Pag. 20 di 23
--	--	-------------------------------------

Pertanto:

- a)** a ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel superiore paragrafo **8.2** comunicata dall'Organismo di Vigilanza, è dato impulso, da parte dell'Amministratore Unico, ovvero da parte del Consiglio di Amministrazione, alla procedura di accertamento;
- b)** nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel superiore paragrafo **8.2** è individuata, dall'Amministratore Unico, ovvero da parte del Consiglio di Amministrazione, la sanzione disciplinare da irrogare nei confronti dell'autore della condotta censurata.

In particolare, si prevede che:


- a)** incorre nella **DIFFIDA AL PUNTUALE RISPETTO DELLE PREVISIONI** il Sindaco/Revisore/Società di revisione che violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il *Modello 231*, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno alla Società, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- b)** incorre nell'adozione del **PROVVEDIMENTO DI REVOCA** di cui all'art. 2400 del codice civile (revoca), il Sindaco/Revisore/Società di revisione che, anche alternativamente: (i) adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel *Modello 231* che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001; (ii) adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle procedure contenute o richiamate nel *Modello 231* e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.lgs. n. 231/2001; (iii) ovvero ponga in essere anche in via episodica una delle condotte di cui ai nn. 4, 7), 9), 11), 12), 14) indicate al superiore paragrafo **3.**.

## **17. VIOLAZIONI E SANZIONI A CARICO DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, DELL'ORGANISMO INTERNO DI VALUTAZIONE E DEL DATA PROTECTION OFFICER**

In caso di atti o comportamenti (commissivi od omissivi) integranti violazione del *Modello 231* (ed in particolare del Codice Etico e della Policy Whistleblowing adottate dalla Società), o comunque le violazioni di cui al superiore paragrafo **3.** da parte di uno o più (in caso di organo pluripersonale) componenti dell'Organismo di Vigilanza e/o dell'Organismo Interno di Valutazione, e/o da parte del Data Protection Officer, l'Organo Amministrativo assume tempestivamente gli opportuni provvedimenti in relazione a quanto previsto nel presente Sistema Disciplinare per la rispettiva categoria di appartenenza dei diversi componenti e nel rispetto delle regole previste dallo Statuto dell'Organismo di Vigilanza.

Più specificamente, in caso di violazione delle disposizioni contenute nello Statuto e/o nel Regolamento dell'OdV, il componente o i componenti dello stesso saranno sanzionati, a seconda della gravità della infrazione, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- (i) diffida al puntuale rispetto delle previsioni del *Modello 231*;
- (ii) decurtazione degli emolumenti;
- (iii) convocazione del Consiglio di Amministrazione per l'adozione del provvedimento di revoca.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  SISTEMA DISCIPLINARE	PARTE SPECIALE  Pag. 21 di 23
--	--	-------------------------------------

## 18. IL SISTEMA DISCIPLINARE NEI RAPPORTI ESTERNI

La valutazione delle infrazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs n. 231/2001 e del D.Lgs n. 24/2023 spetta all'OdV che dovrà segnalare tempestivamente alla Direzione le violazioni accertate. I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono attribuiti alla competenza del vertice aziendale.

Responsabile ultimo della concreta applicazione delle misure disciplinari è il Presidente del Consiglio di Amministrazione, quest'ultimo irrognerà le sanzioni qui previste sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza (salvo che entrambi non siano coinvolti nella violazione e non versino in una situazione di conflitto di interessi).

## 19. COMPORAMENTI SANZIONABILI DI COLLABORATORI E PARTNER


L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal *Modello 231* costituisce adempimento contrattuale da parte di partner e collaboratori di Acquedotto Poiana s.p.a. (di cui sopra al paragrafo 7., sub. lett. c).

Costituiscono, in particolare, violazione del *Modello 231* da parte di tali soggetti esterni:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01 adottato dalla Società, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati da tale *Modello*, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 (le "attività sensibili" meglio descritte nelle singole Parti Speciali);
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico, nell'espletamento delle attività sensibili ovvero di condotte/azioni e/o operazioni connesse alle attività sensibili;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel *Modello 231*, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal *Modello 231*, nell'espletamento di condotte/azioni e/o operazioni connesse alle attività sensibili che, anche alternativamente: (i) espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 e/o dalla Legge n. 190/2012; (ii) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 e/o dalla Legge n. 190/2012; (iii) siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001 e/o dal D.Lgs n. 24/2023;
- la inottemperanza ovvero la sottrazione all'obbligo di segnalazione di condotte rilevanti ai sensi dell'art. 6, co. 2 bis, D.Lgs. n. 23120/01, ovvero di violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo della Società;
- la inosservanza dei doveri di collaborazione con la funzione Whistleblowing e/o abuso dell'istituto del Whistleblowing.

## 20. SANZIONI PER I SOGGETTI TERZI

Qualora la violazione delle disposizioni e delle procedure previste dal *Modello 231* ad essi applicabili o l'eventuale commissione, nell'ambito dei rapporti con la Società, dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01 e dalla L. 190/12 sia commessa da parte di partner commerciali, consulenti e collaboratori

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  SISTEMA DISCIPLINARE	PARTE SPECIALE  Pag. 22 di 23
--	--	-------------------------------------

esterni della Società medesima, comunque denominati, o da altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, ciò sarà sanzionato, secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Conseguentemente, al momento della stipula di contratti di fornitura, appalto di beni e/o servizi, incarichi di consulenza, di agenzia, distribuzione o rappresentanza commerciale, ecc., verranno predisposte apposite clausole, con cui il terzo – nei rapporti con la Società – si obblighi a rispettare i principi e le prassi operative definite nel *Modello 231* nonché ad adottare, per quanto di propria competenza, procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione dei reati previsti nel D.Lgs. 231/01 e nella Legge n. 190/2012. Il terzo dovrà altresì dare atto di essere al corrente dell'esistenza e del funzionamento della Policy Whistleblowing e del PTPCT, nonché di impegnarsi al rispetto degli obblighi di segnalazione e collaborazione all'accertamento dei fatti rilevanti ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, D.Lgs. n. 231/2001 o a matrice corruttiva in danno dell'Ente.

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel *Modello 231* da parte dei soggetti terzi può determinare, nei loro confronti ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni in particolare:


- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni diffida al puntuale rispetto delle previsioni del *Modello 231*, qualora la violazione di una o più regole comportamentali in esso previste configuri lieve irregolarità, ovvero in caso di violazioni episodiche e del tutto occasionali dell'obbligo di segnalazione di condotte rilevanti ai sensi della Policy Whistleblowing adottata dalla Società;
- la risoluzione del relativo contratto, 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 qualora la violazione di una o più regole comportamentali previste nel *Modello 231* determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali, e, in ogni caso, qualora la violazione consista nella inosservanza dei doveri di collaborazione con la funzione *Whistleblowing*, nell'abuso dell'istituto ovvero in pratiche ritorsive nei confronti del *whistleblower*.

## 21. APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI SOGGETTI TERZI

Il procedimento ha inizio con la rilevazione/segnalazione di violazione effettiva o presunta delle prescrizioni e/o principi previsti dal *Modello 231*.

L'Organismo di Vigilanza svolge tutti gli accertamenti necessari per verificare se sia stata realizzata una tale violazione. Tale fase è condotta dall'OdV nel più breve termine possibile dalla scoperta o denuncia della violazione e si articola anche mediante verifiche documentali. L'OdV può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di giudizio; può, inoltre, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima. Qualora la segnalazione/rilevazione si riveli infondata l'OdV l'archivia con motivazione che è riportata nei rapporti periodici.

Negli altri casi, l'OdV comunica con relazione scritta le risultanze della pre-istruttoria all'Organo Amministrativo il quale, nel più breve tempo possibile dalla ricezione della relazione da parte

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b>  <b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	PARTE SPECIALE  Pag. 23 di 23
--	--	-------------------------------------

dell'Organismo di Vigilanza, si pronuncia in merito alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura.

L'Organo Amministrativo, o in sua vece il Direttore Generale, invia, quindi, al soggetto interessato o all'Ente interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del *Modello 231* oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura dell'Organo Amministrativo e trasmesso alle funzioni competenti, le quali provvedono anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge vigenti.