

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 GENERALE

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

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

INDICE

1	INTRODUZIONE	1
1.1	DEFINIZIONI	1
1.2	PREMESSA.....	5
2	IL D.LGS N. 231/2001 NEL PANORAMA GIURIDICO ITALIANO	6
2.1	I SOGGETTI DESTINATARI DELLA NORMA.....	9
2.2	RESPONSABILITÀ E SANZIONI	11
2.2.1	LA SANZIONE PECUNIARIA (ARTT. 10-11-12).....	12
2.2.2	LE SANZIONI INTERDITTIVE (ART. 13-14-16-17)	12
2.2.3	LA CONFISCA (ART. 19)	13
2.2.4	LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA (ART. 18)	14
2.2.5	LA DIFESA DELL'ENTE NEL PROCEDIMENTO PENALE (ART. 39)	14
3	IL MODELLO: CARATTERI GENERALI	14
3.1	I DESTINATARI DEL MODELLO	16
3.2	ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO	16
3.2.1	ATTIVITÀ AZIENDALI A RISCHIO REATO.....	18
3.2.2	PROTOCOLLI DI CONTROLLO.....	19
3.3	FORMAZIONE ED INFORMAZIONE.....	20
3.4	L'ORGANISMO DI VIGILANZA ED IL SUO RUOLO	20
3.5	SISTEMA DISCIPLINARE E RESPONSABILITÀ CONTRATTUALI	21
3.6	AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	21
3.7	LA PREDISPOSIZIONE E L'ADOZIONE DEL MODELLO IN ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	22
3.8	MAPPATURA DEI PROCESSI A RISCHIO	25
3.9	TRATTAMENTO DEL RISCHIO IN ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	28
4	L'AZIENDA ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	30
4.1.1	GENERALITÀ	30
4.1.2	SEDI E UNITÀ OPERATIVE.....	32
4.1.3	LA STRUTTURA DI GOVERNANCE E LE DELEGHE	32
4.1.4	STRUTTURAZIONE DEL MODELLO, APPROVAZIONE E REVISIONI	33
4.2	ARTICOLAZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLI E PROTOCOLLI PREVENTIVI	35
4.3	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	37
4.3.1	OBBLIGHI INFORMATIVI DELL'ODV NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI, DEL COLLEGIO SINDACALE E VERSO IL RPCT	40
4.3.2	OBBLIGHI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV	40
4.3.3	WHISTLEBLOWING POLICY.....	42
4.3.4	COORDINAMENTO ATTIVITA' DELL'ODV E DEL RPCT – OBBLIGHI INFORMATIVI RECIPROCI FRA ODV E RPCT E NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI.....	44
4.3.5	ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA – RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	45
4.3.6	IL SISTEMA DISCIPLINARE	48
4.4	SELEZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	49
4.4.1	FORMAZIONE	50
4.5	SELEZIONE E INFORMATIVA FORNITORI	51
4.5.1	SELEZIONE DI TERZE PARTI.....	51

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 1 di 53
--	--	--------------------------------

1 INTRODUZIONE

1.1 DEFINIZIONI

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“Attività a rischio di reato”**: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono esporre Acquedotto Poiana S.p.A. al rischio di sanzioni ai sensi del D.Lgs n. 231/2001 in funzione della commissione di un Reato.
- **“Attività Sensibili”**: attività di Acquedotto Poiana S.p.A., individuate nel *Modello*, nel cui ambito sussiste il rischio, anche solo potenziale, di commissione dei Reati di cui al D.Lgs n. 231/2001.
- **“CCNL”**: Contratto Collettivo di Lavoro per i lavoratori dipendenti di Acquedotto Poiana Spa e sue successive modifiche, integrazioni, e rinnovi Federgasacqua.
- **“CCNL Dirigenti”**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti Confservizi vigente.
- **“Codice Etico”**: il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice di Acquedotto Poiana S.p.A. quale esplicitazione della politica societaria, che contiene i principi etici e di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **“Consulenti”**: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Acquedotto Poiana S.p.A. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione.
- **“Controllo Analogo”**: la situazione in cui una pubblica amministrazione esercita su una società un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi, esercitando un’influenza determinante sia sugli obiettivi strategici che sulle decisioni significative della società controllata. Tale controllo può anche essere esercitato da una persona giuridica diversa, a sua volta controllata allo stesso modo dall’amministrazione partecipante.
- **“Custode dell’identità del segnalante”**: il RPCT, come qui definito.
- **“Data Protection Officer”**: la figura prevista dall’art. 37 del Regolamento UE 2016/679 (c.d. GDPR), designato dal Titolare (o dal responsabile) per svolgere attività consultiva, di controllo e di supporto all’applicazione del GDPR e punto di contatto con il Garante per la Protezione dei Dati Personali (c.d. GDPD).
- **“Destinatari”**: Organi statutari (il Consiglio di Amministrazione, il Collegio dei Sindaci, il Direttore Generale, i componenti del Coordinamento dei soci di Acquedotto Poiana S.p.A.), Organi di Controllo (Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, Revisori/Società di revisione, Data Protection Officer ex GDPR, Organismi Interni di Valutazione, Organismo di Vigilanza), Personale dipendente della Società (assume rilevanza, ai fini del presente documento, 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, stagisti etc.), Fornitori (e relativi dipendenti/collaboratori) e tutti coloro che operano nell’interesse o a vantaggio di Acquedotto Poiana S.p.A., con o senza rappresentanza e a prescindere dalla natura e dal tipo di rapporto intrattenuto con il soggetto preponente (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

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 2 di 53
--	--	------------------------------------

Società rapporti contrattuali (ad es. società di outsourcing, società interinali); (iv) i fornitori, gli outsourcer e i partner. I Destinatari sono tenuti al rispetto del *Modello 231*.

- **“In House Providing”**: la situazione in cui una pubblica amministrazione decide di ricorrere all'autoproduzione di beni, servizi e lavori, anziché rivolgersi al mercato rispettando procedure di evidenza pubblica.
- **“Denuncia”**: la denuncia effettuata presso l'Autorità Giudiziaria (es. denuncia alla Procura della Repubblica) o Contabile (Procura della Corte dei conti) ai sensi di quanto previsto dalla Legge.
- **“Divulgazione pubblica”** o **“divulgare pubblicamente”**: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
- **“Facilitatore”**: soggetto che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **“Gestore delle segnalazioni”**: il RPCT in Acquedotto Poiana S.p.A., quale soggetto individuato dal D.Lgs n. 24/2023 e dalla medesima Società per la ricezione e gestione delle Segnalazioni ai sensi e per gli effetti del D.Lgs n. 24/2023 e del *Modello 231*.
- **“Gruppo”**: Acquedotto Poiana S.p.A. e le società da essa controllate direttamente o indirettamente ai sensi dell'art. 2359, primo e secondo comma, del Codice civile.
- **“Informazioni sulle violazioni”** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti *Violazioni* commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico -ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, del D.Lgs. n. 24/2023 – con Acquedotto Poiana S.p.A., nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali *Violazioni*.
- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (compresi i dirigenti).
- **“D.Lgs. n. 231/2001”** o **“Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“D.Lgs. n. 24/2023”**: il Decreto Legislativo n. 24 del 10.03.2023, recante la *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”* (c.d. *“Decreto Whistleblowing”*), pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Linee Guida ANAC whistleblowing”**: le Linee Guida editate dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) e relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne (approvate con Delibera n. 311 del 12.07.2023 ex art. 10 del D.Lgs n. 24/2023 e s.m.i.).
- **“Linee Guida ANAC 231”**: le Linee Guida editate dall'ANAC e relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne (approvate con Delibera n. 311 del 12.07.2023 ex art. 10 del D.Lgs n. 24/2023 e s.m.i.).

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 3 di 53
--	--	------------------------------------

- **“Linee Guida ANAC appalti”**: le Linee Guida edite dall’ANAC e relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne (approvate con Delibera n. 311 del 12.07.2023 ex art. 10 del D.Lgs n. 24/2023 e s.m.i).
- **“Linee Guida 231”**: le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001, pubblicate dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del *Modello*.
- **“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001”** o **“Modello”**: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati previsti dal D.Lgs n. 231/2001 e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 di tale Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati, e relativi allegati.
- **“Modello 231”**: l’insieme organico dei documenti costituenti il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 adottato da Acquedotto Poiana S.p.A., segnatamente compresi il Codice Etico ed il Sistema Disciplinare, nonché la Policy Whistleblowing adottata ai sensi del D.Lgs n. 24/2023, la Policy *“Utilizzo consapevole degli strumenti informatici”* (ove rilevanti ai sensi del *Modello 231*) 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..
- **“Organi Statutari”**: i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Coordinamento dei soci di Acquedotto Poiana S.p.A., in funzione del senso della frase di riferimento.
- **“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**: l’Organismo previsto dall’art. 6 del D.Lgs n. 231/2001, per come individuato e nominato, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del *Modello*, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- **“Partner”**: controparte contrattuale di Acquedotto Poiana S.p.A., quali ad es. fornitori, agenti, etc., siano essi persone fisiche o giuridiche, con cui Acquedotto Poiana S.p.A. addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, associazione temporanea d’impresa - ATI, joint venture, consorzi, etc.), ove destinati a cooperare con la Società nell’ambito dei Processi Sensibili o nelle attività a rischio reato.
- **“Parte Generale”**: sezione del Modello che ne definisce l’impianto complessivo in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 ed alle specifiche scelte compiute dalla Società nella sua elaborazione.
- **“Parte Speciale”**: sezione del Modello nella quale sono definiti i principi di comportamento e le regole cui attenersi nello svolgimento delle Attività Sensibili e nelle Attività a rischio in relazione a classi omogenee di fattispecie di Reato a cui la Società è, anche solo potenzialmente, esposta, nonché sistema di prevenzione ai sensi della Legge n. 190/2012.
- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli *“stagisti”*, i volontari ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte di Poiana.
- **“Personale Apicale”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1 lett. a), del D.Lgs n. 231/2001, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, ovvero che esercitano – anche di fatto – la gestione o il controllo della medesima (in particolare, il Presidente, i Vicepresidenti, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale e gli eventuali institori e procuratori della Società).
- **“Personale sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1 lett. b), del D.Lgs n. 231/2001, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 4 di 53
--	--	------------------------------------

- **“Persona segnalante” o “Segnalante”**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- **“Persona coinvolta”**: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
- **“Policy Whistleblowing”**: procedura (adottata ai sensi del D.Lgs n. 24/2023 e quale parte integrante del proprio *Modello* e del proprio *PTPCT*) che definisce in Acquedotto Poiana S.p.A. il modello di ricevimento e di gestione delle segnalazioni interne, nonché il canale interno di segnalazione, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti anche dal trattamento di dati personali effettuati per la gestione delle stesse, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 18 del Decreto Legislativo n. 51 del 2018.
- **“Pubblica Amministrazione” o “P.A.”**: per Amministrazione Pubblica si deve intendere: (i) lo Stato (o Amministrazione Statale); (ii) gli Enti Pubblici, economici o meno: si specifica che l'Ente Pubblico è individuato come tale dalla Legge oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all'ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei suoi amministratori, nonché l'Amministrazione dell'Ente stesso. È caratterizzato dalla partecipazione dello Stato, o di altra Amministrazione Pubblica, alle spese di gestione; oppure dal potere di direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi; o dal finanziamento pubblico istituzionale; o dalla costituzione ad iniziativa pubblica); (iii) il Pubblico Ufficiale: colui che esercita *“una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”* (agli effetti della legge penale *“è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”*: art. 357 del codice penale); (iv) l'incaricato di Pubblico Servizio: colui che *“a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”* (art. 358 c.p.: si rappresenta che *“a qualunque titolo”* deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio *“di fatto”*) e non rileva il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.
- **“Protocollo” o “Procedura”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal *Modello* al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati.
- **“PTPCT”**: il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza approvato da Acquedotto Poiana S.p.A. ai sensi della Legge n. 190/2012 e s.m.i. e del Piano Nazionale Anticorruzione.
- **“Reati” o il “Reato”**: l'insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 e dalla Legge n. 190/2012, come da ultimo modificati dalla **L. 114/2024 (Riforma Nordio)** e dalla **L. 90/2024 (Cybersicurezza)** e per come eventualmente modificati e integrati in futuro.
- **“Responsabile della funzione disciplinare”**: il soggetto deputato alla gestione del procedimento disciplinare secondo quanto previsto dalla normativa e dalla prassi vigente nonché dallo Statuto e dai Regolamenti interni della Società e, comunque, dalla contrattazione collettiva applicabile. Il Responsabile della funzione disciplinare è, in ogni caso, soggetto diverso dal RPCT laddove il procedimento disciplinare scaturisca dalla segnalazione *whistleblowing*.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 5 di 53
--	--	------------------------------------

- **“RPCT”**: il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Acquedotto Poiana S.p.A., nominato ex art. 1, comma 7, della Legge n. 190/2012, nella rispettiva funzione di soggetto incaricato del compito di ricevere le segnalazioni di illecito e gestirne il procedimento fino alla trasmissione della segnalazione al soggetto competente, cui competono i compiti, poteri e doveri di cui – in particolare – agli artt. 4-5-21 del D.Lgs n. 24/2023, nonché alla Legge n. 190/2012, ai D.Lgs nn. 33 e 39/2013 ed al D.P.R. n. 62/2013 e s.m.i..
- **“Regole e Principi Generali”**: le regole ed i principi generali di cui al *Modello* specificatamente individuati.
- **“Riscontro”**: la comunicazione al Segnalante su come la segnalazione è stata o sarà gestita.
- **“Ritorsione”**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
- **“Segnalazione”**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle *Violazioni*.
- **“Segnalazione esterna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle *Violazioni*, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all’art. 7 del D.Lgs n. 24/2023.
- **“Segnalazione interna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle *Violazioni*, presentata tramite il canale di segnalazione interna disciplinato dalla Policy Whistleblowing.
- **“Segnalazione anonima”**: la segnalazione di violazioni pervenuta alla Società redatta senza l’indicazione dell’identità del segnalante.
- **“Seguito”**: l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
- **“Servizio Idrico Integrato”**: l’insieme dei servizi pubblici di captazione, adduzione e distribuzione di acqua ad usi civili, di fognatura e depurazione delle acque reflue, ovvero da ciascuno di suddetti singoli servizi, compresi i servizi di captazione e adduzione a usi multipli e i servizi di depurazione ad usi misti civili e industriali.
- **“Sistema Disciplinare”**: l’insieme di regole e misure sanzionatorie da applicare in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal *Modello 231*.
- **“Società”**: Acquedotto Poiana S.p.A..
- **“Violazioni”**: tutti i comportamenti, atti od omissioni - soggetti alla *Segnalazione* - che danneggiano l’interesse pubblico o l’integrità di Acquedotto Poiana S.p.A., e che consistono in quanto previsto dall’art. 1, comma 2, lett. a) del D.Lgs n. 24/2023.
- **“Whistleblowing”**: il processo di *Segnalazione* degli illeciti che comportino *Violazioni* ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

1.2 PREMESSA

La disciplina cui fa riferimento il presente documento è reperibile come segue: (i) normativa, al link: <https://www.normattiva.it/>; (ii) provvedimenti delle Autorità (in particolare: Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), al link: <https://www.anticorruzione.it/>; Agenzia per l’Italia Digitale (AGID), al link: <https://www.agid.gov.it/>; Garante per la Protezione dei Dati Personali (GPDP), al link: <https://www.garanteprivacy.it/>); (iii) disposizioni interne di riferimento (fra cui: il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla Società, e menzionati allegati, lo Statuto, i Regolamenti e le Procedure interne, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 6 di 53
--	--	------------------------------------

la Trasparenza, tutti presso la sede aziendale ed in parte al link: <http://trasparenza.poiana.it/amministrazione-trasparente/home.php>).

Il presente Modello si articola su una Parte Generale e su più Parti Speciali.

Nella Parte Generale sono riportati:

- i contenuti del Decreto;
- i destinatari del Modello;
- i requisiti per la nomina dell'Organismo di Vigilanza;
- le funzioni ed i poteri ad esso attribuiti;
- il reporting dell'OdV verso gli Organi Sociali;
- i flussi informativi verso l'OdV;
- sintesi del sistema di gestione delle segnalazioni (Whistleblowing);
- sintesi del sistema disciplinare;
- le modalità di diffusione del Modello;
- le modalità di formazione del personale.

Le Parti Speciali sono redatte per categorie di reato a rischio: all'interno di ogni Parte Speciale si indicano i reati perpetrabili o agevolabili, le funzioni coinvolte, le attività/processi sensibili sotto il profilo del rischio-reato ed i presidi di controllo adottati al fine di prevenire la commissione delle fattispecie di reato previste dal D.Lgs n. 231/2001.

Il Modello è altresì completato da una specifica sezione speciale che si incentra sui reati a matrice corruttiva in danno dell'Ente ai sensi della Legge n. 190/2012¹, stante la natura di società *in house* di Acquedotto Poiana S.p.A..²

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il Risk Self Assessment finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società (all. A);
- il Codice Etico formalmente adottato dall'Organo Amministrativo (all. B);
- il Sistema Disciplinare (all. B);
- lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza (all. C);
- la Policy Whistleblowing (all. D);
- il catalogo dei reati previsti dal D.Lgs n. 231/2001 (all. E);
- le ulteriori Policy, procedure e norme comportamentali in vigore nell'ambito della Società di rilevanza rispetto al Modello 231;
- il sistema di procure e deleghe vigente, quale strumento di attuazione del Modello.

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno della Società.

2 IL D.LGS N. 231/2001 NEL PANORAMA GIURIDICO ITALIANO

Per adeguare l'ordinamento italiano ad alcune Convenzioni internazionali cui il Paese ha aderito³, in data 8 giugno 2001 è stato approvato il D.Lgs. n. 231, intitolato "*Disciplina della responsabilità*

¹ Per la recente piattaforma dei PTPCT gestita dall'ANAC, vedasi il link: <https://www.anticorruzione.it/-/piattaforma-di-acquisizione-dei-piani-triennali-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>

² Le società *in house*, in virtù del peculiare rapporto di controllo esercitato dalle amministrazioni, sono tenute a adottare le misure di prevenzione della corruzione ai sensi della Legge n. 190/2012 (L. 190/2012 - art. 2-bis, co. 2, lett. c) d.lgs. 33/2013 - art. 2, co. 1, lett. c), d) e o) d.lgs. 175/2016 - art. 7 d.lgs. n. 36/2023 - Delibera ANAC n. 1134/2017, § 2.1): vedasi al link

³ Si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione, anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.

Quest’ultimo ha introdotto, per la prima volta in Italia, una peculiare forma di responsabilità degli Enti per alcuni reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da:

- soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Si tratta di una responsabilità che il legislatore definisce “amministrativa” ma che, in realtà, ha forti analogie con quella penale: sorge, infatti, per effetto di un reato (e non di un illecito amministrativo); il suo accertamento avviene nell’ambito di un procedimento penale; il provvedimento sanzionatorio è sempre un atto giurisdizionale (ad esempio, una sentenza) e, soprattutto, si tratta di responsabilità autonoma rispetto alla persona fisica che ha commesso il reato (ai sensi dell’art. 8 del Decreto, ad esempio, l’Ente potrà essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non sia imputabile, non sia stata individuata, ovvero se il reato si sia estinto per una causa diversa dall’amnistia).

L’obiettivo del legislatore è, chiaramente, quello di contrastare e prevenire la diffusione dei fenomeni della c.d. “criminalità economica”, garantendo che l’Azienda non sia terreno di coltura di reati.

Per giurisprudenza ormai consolidata⁴ si tratta di responsabilità che deriva da una “colpa di organizzazione” e cioè dell’inottemperanza da parte dell’Ente dell’obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo. Affinché si configuri la responsabilità dell’Ente occorre, quindi, che il reato commesso sia ricollegabile all’Ente sul piano oggettivo e che costituisca manifestazione di un’espressa volontà o, quanto meno, che derivi da una colpa di organizzazione, intesa come carenza o mancata adozione dei presidi necessari ad evitare che il reato fosse commesso.


Nel Decreto si ribadisce, peraltro, che è espressamente esclusa la responsabilità dell’Ente nei casi in cui l’autore della violazione abbia agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi. È, pertanto, evidente che i reati contemplati nel Decreto potranno venire presi in considerazione, comportando una responsabilità dell’Ente, nelle sole ipotesi in cui il soggetto apicale (anche di fatto)⁵ o il dipendente o il collaboratore abbiano agito non esclusivamente per arrecare a sé o ad altri un vantaggio (eventualmente in danno dell’Ente) ma nell’interesse, esclusivo o concorrente, dell’Ente stesso.

L’Ente è ritenuto corresponsabile del reato commesso dal suo esponente se ha omesso di dotarsi di una organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione di illeciti (per esempio, quelle attività che comportino ragioni di contatto con la Pubblica Amministrazione al fine di fruire di agevolazioni, benefici, autorizzazioni o licenze).

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché la sede principale dell’Ente si trovi nello Stato italiano e per gli stessi non proceda lo Stato

⁴ Fra le tante: Corte di Cassazione Sez. III sent. n. 4210/2024 - Sez. IV sent. n. 51455/2023 e n. 17006/2023 – Sez. V sent. n. 570/2023 - Sez. V sent. n. 18413/2022 – Sez. IV sent. 32899/2021 – Sez. Unite sent. n. 38343/2014 – Sez. VI sent. n. 27735/2010.

⁵ Da ultimo in tal senso: Corte di Cassazione Sez. III sent. n. 4210/2024, nonché Sez. VI sentt. nn. 3211/2024 e 15543/2023.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 8 di 53
--	--	------------------------------------

del luogo in cui è stato commesso il reato (art. 4 D.Lgs n. 231/01, in riferimento agli artt. 7-8-9-10 del Codice penale).

L'elenco dei reati da cui deriva, alle citate condizioni, la responsabilità dell'Ente prevedeva inizialmente soltanto alcuni reati commessi contro la Pubblica Amministrazione ma, nel corso degli anni, è stato ampliato attraverso la tecnica della *novellazione* ed è in continua evoluzione: alla data del presente documento l'elenco è rinvenibile nell'allegato 1.

Si segnala che, a seguito della L. 114/2024, il reato di **Abuso d'ufficio (ex art. 323 c.p.)** è stato **abrogato** e non costituisce più reato presupposto. Contestualmente, è stata riformulata la fattispecie di **Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)**, limitandone l'applicabilità a relazioni esistenti (non più solo vantate) e utilità esclusivamente economiche. È stato inoltre introdotto il delitto di **Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.)**

Le sanzioni previste per i casi in cui sia acclarata la responsabilità dell'azienda sono particolarmente rigorose, e prevedono l'applicazione di sanzioni pecuniarie e/o interdittive (tra le quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi con la possibilità di revoca di quelli già concessi o il divieto di pubblicizzare beni o servizi), nonché la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza di condanna.

Le sanzioni previste dal Decreto, tanto pecuniarie quanto interdittive, si applicano, ancorché in forma ridotta (con riferimento, rispettivamente all'importo ed alla durata), anche in relazione alla commissione dei reati nella forma del tentativo, salvo che l'azienda abbia volontariamente impedito il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Il giudice può, poi, disporre, con le modalità previste dal codice di procedura penale, il sequestro del prezzo o del profitto del reato. Inoltre, ove vi sia fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta allo Stato, il Pubblico Ministero può richiedere, in ogni stato e grado del procedimento, il sequestro conservativo dei beni mobili e/o immobili dell'azienda o delle somme o cose ad esso dovute.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

La responsabilità amministrativa dell'azienda, che rende possibile l'applicazione delle sanzioni indicate, si fonda dunque su una colpa "*di organizzazione*": l'azienda è ritenuta corresponsabile del reato del suo esponente se ha omesso di darsi un'organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione di illeciti (per esempio, la contrattazione con la Pubblica Amministrazione).

A fronte del sistema sanzionatorio cui si è fatto precedentemente cenno, l'art. 6 comma 1 del Decreto esclude, tuttavia, la responsabilità dell'Ente laddove, tra l'altro, lo stesso abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi ed abbia altresì affidato ad un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il loro periodico aggiornamento.

Secondo quanto previsto dell'art. 6 comma 2 del Decreto, il Modello deve in particolare rispondere alle seguenti esigenze:

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 9 di 53
--	--	------------------------------------

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'azienda in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
5. definire adeguati (per numero e caratteristiche) canali informativi riservati attraverso cui dipendenti (e collaboratori, se del caso) possano far pervenire, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, ovvero di violazioni delle previsioni del Modello di organizzazione e gestione, ovvero di violazioni del Codice di Comportamento, unitamente alla previsione di meccanismi di salvaguardia da condotte ritorsive e/o discriminatorie. La definizione e la predisposizione dei canali informativi deve tenere conto delle vigenti disposizioni in materia di trattamento dei dati personali (con particolare riguardo ai modi e alle finalità del trattamento, nonché alla conservazione dei dati) e garantire il diritto alla riservatezza e la possibilità di monitorare modalità e ricadute del trattamento dei dati medesimi;
6. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Tali modelli secondo quanto previsto dall'art. 6 comma 3 del Decreto, possono essere adottati anche sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria rappresentative degli Enti.

2.1 I SOGGETTI DESTINATARI DELLA NORMA.

L'articolo 1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce espressamente che *“le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica”*. I principali soggetti destinatari di tale normativa, pertanto, risultano:

- **tra gli enti forniti di personalità giuridica:**
 - a) società di capitali;
 - b) società cooperative;
 - c) fondazioni;
 - d) associazioni riconosciute;
 - e) enti privati e pubblici economici;
 - f) enti privati che esercitano un servizio pubblico in virtù di una concessione, convenzione o analogo atto amministrativo;
- **tra gli enti privi di personalità giuridica:**
 - a) società di persone;
 - b) Geie (Gruppi europei di interesse economico);
 - c) consorzi;
 - d) associazioni non riconosciute.

Inoltre, secondo lo stesso articolo tali norme *“non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”*. A titolo esemplificativo, quindi, tra gli esclusi, vi sono:

- le due Camere del Parlamento;
- le Regioni;

- le Province;
- i Comuni;
- la Corte costituzionale;
- il Consiglio Nazionale dell'economia e del lavoro;
- il Consiglio Superiore della Magistratura;
- i partiti politici;
- i sindacati dei lavoratori.

In linea generale la responsabilità dell'Ente prescinde dal luogo di realizzazione del reato. L'obiettivo è perseguito, in caso di commissione di un determinato reato previsto dal D.Lgs. n. 231/2001, indipendentemente dal territorio dello Stato dove l'Ente stesso abbia la sede principale. In caso di reato commesso all'estero:

- a) se esiste una disciplina analoga alla nostra disciplina ex D.Lgs. n. 231/2001, si applicherà la disciplina straniera;
- b) diversamente, si applicherà quella italiana, qualora ricorrano i requisiti previsti all'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, l'art. 4 del Decreto stabilisce espressamente che:

- *“Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.*
- *Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo”.*

Merita segnalare che, già con sentenza n. 22334 del 10.05.2018, la VI sezione penale della Corte di Cassazione ha stabilito che può essere riconosciuta in Italia la sentenza di condanna pronunciata da un Giudice dell'Unione europea nei confronti di un Ente italiano per un fatto reato commesso all'estero e ciò anche se trattasi di reato non rientrante nel catalogo dei reati previsti dal D.Lgs 231/01 e se non è rispettata la disciplina del D.Lgs n. 231/2001. Secondo la Corte di Cassazione la responsabilità dell'Ente italiano può essere affermata dal Giudice estero purché venga rispettata la disciplina del D.Lgs. n. 37 del 15.02.2016 che ha dato attuazione alla decisione quadro 2005/214/GAI: con detta decisione gli Stati membri della Unione Europea hanno fissato – disciplinandone l'operatività – il principio del reciproco riconoscimento delle decisioni applicative delle sanzioni pecuniarie rese tanto dalla Autorità Amministrativa, che dalla Autorità Giudiziaria e quindi anche in caso di sanzioni pecuniarie conseguenti a reato (come le sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001).

Di fronte al sempre maggiore fenomeno della internazionalizzazione delle imprese e dell'economia, è importante sottolineare come - secondo una ormai consolidata giurisprudenza di merito e della Corte di Cassazione - la circostanza che una multinazionale o comunque una società abbia sede all'estero non esclude che la stessa possa essere incriminata ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 per un reato commesso in territorio italiano da proprio soggetto apicale o da dipendenti. Merita, altresì, segnalare che sempre la VI Sezione della Corte di Cassazione Penale, ancora con la sentenza n. 11626/2020, ha ritenuto applicabile la disciplina del D.Lgs n. 231/2001 alla società straniera priva di sede in Italia, ma operante sul territorio nazionale, in relazione ai delitti di omicidio e lesioni personali colposi e - con la sentenza n. 32899/2021 (sulla “*strage di Viareggio*”) - ha affermato che la persona giuridica è chiamata a rispondere dell'illecito amministrativo derivante da

un reato-presupposto per il quale sussista la giurisdizione nazionale commesso dai propri legali rappresentanti o soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, in quanto l'ente è soggetto all'obbligo di osservare la legge italiana e, in particolare, quella penale, a prescindere dalla sua nazionalità o dal luogo ove esso abbia la propria sede legale ed indipendentemente dall'esistenza o meno nel Paese di appartenenza di norme che disciplinino in modo analogo la medesima materia, anche con riguardo alla predisposizione e all'efficace attuazione di modelli di organizzazione e di gestione atti ad impedire la commissione di reati fonte di responsabilità amministrativa dell'Ente stesso.

2.2 RESPONSABILITÀ E SANZIONI

La responsabilità introdotta dal D.Lgs. n. 231/2001 mira a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali, il patrimonio degli Enti che abbiano tratto un vantaggio (ovvero abbiano, comunque, un interesse) dalla commissione dell'illecito.

La sanzione a carico della persona giuridica postula, innanzitutto, un presupposto oggettivo, consistente nella circostanza che il reato sia commesso - nell'interesse o a vantaggio dell'organizzazione - dalle persone che agiscono al suo interno (art. 5 del Decreto)⁶.

La Relazione governativa al D.Lgs. n. 231/01 spiega il significato dei due termini che indicano le diverse modalità di imputazione:

- l'**interesse** è da valutarsi *ex ante* e risulta idoneo a coprire tutte le condotte che hanno quale obiettivo quello di far ottenere all'Ente un profitto (ancorché non ottenuto nei fatti), non necessariamente economico;
- il **vantaggio** è, invece, da considerare *ex post* e rende imputabili all'Ente tutti quegli illeciti che, sebbene determinati da motivazioni personali dell'autore, ridondano comunque a beneficio dell'Ente stesso.

Ne consegue che l'Ente non risponde se il reato è stato commesso nell'interesse esclusivo delle persone fisiche agenti o di soggetti terzi (art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001).

In tal caso, anche se l'illecito ha oggettivamente prodotto un vantaggio per la persona giuridica, questa è esonerata da ogni imputazione.

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato si applicano soltanto nel caso in cui l'Ente non abbia provveduto ad adottare ed efficacemente attuare idonei Modelli di organizzazione, controllo e gestione – in conformità agli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001 - ovvero regole procedurali interne idonee alla prevenzione dei reati e alla riduzione dei rischi di comportamenti individuali illeciti, presidiate da un Organismo di Vigilanza, un Sistema Disciplinare e da canali per la segnalazione di condotte illecite (c.d. Whistleblowing ai sensi del D.Lgs n. 24/2023).

Le sanzioni previste per gli Enti sono indicate nell'art. 9 del D.Lgs. n. 231/2001 e sono le seguenti:

- la sanzione pecuniaria;
- la sanzione interdittiva;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

⁶ Plurime sono le sentenze che hanno analizzato, ai fini di cui trattasi, i concetti di "interesse" e "vantaggio": per tutte vedasi le sentenze della Corte di Cassazione, Sezione III, del 31.01.2024 n. 4210, del 26.01.2024 n. 3211 e del 30.05.2022 n. 21034, nonché Sezione IV del 28.12.2023 n. 51455, del 22 maggio 2023 n. 21704, del 17.10.2023 n. 42237 e del 20 ottobre 2022 n. 39625.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 12 di 53
--	--	-------------------------------------

2.2.1 LA SANZIONE PECUNIARIA (ARTT. 10-11-12)

La sanzione pecuniaria, che si applica ogni qual volta venga accertata la responsabilità dell'Ente, per garantire un idoneo potere di valutazione del Giudice e assegnare alla sanzione un reale potere dissuasivo, viene determinata sulla base di un processo bifasico:

- in una prima fase il Giudice determina il numero delle quote che ritiene congruo per sanzionare il fatto;
- in una seconda fase, il Giudice procede a quantificare l'importo, cioè il valore economico, della singola quota, sulla scorta della capacità economica e patrimoniale dell'Ente.

L'entità della sanzione inflitta, in concreto, sarà, dunque, data dal prodotto del *numero delle quote* (compreso fra 100 e 1.000) e del relativo *valore* (fra 258 e 1.549 euro).

Il numero di quote è determinato 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.

È prevista, infatti:

- a) la riduzione della sanzione pecuniaria alla metà se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio, ovvero tale vantaggio è minimo ed altresì se il danno patrimoniale è di particolare tenuità;
- b) la riduzione della sanzione da un terzo alla metà se, prima dell'inizio del processo, l'Ente ha risarcito il danno, ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose dello stesso, ovvero si è efficacemente attivato in tal senso e, altresì, se è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello/i per cui vi è il processo.

2.2.2 LE SANZIONI INTERDITTIVE (ART. 13-14-16-17)

Le sanzioni interdittive, previste dall'art. 9 comma 2 del D.Lgs. n. 231/2001, sono di diverso tipo:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e se ricorre almeno una delle condizioni previste dall'art. 13 del D.Lgs. n. 231/2001 ed in particolare:

- se l'Ente ha tratto dal reato, commesso da un soggetto apicale, un profitto di rilevante entità;
- se la commissione del reato, commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- se si versa in una ipotesi di reiterazione del reato, cosa che si concretizza nel momento in cui un Ente già condannato commette un altro illecito nei cinque anni successivi alla prima condanna definitiva.

Pur tuttavia **non** trovano applicazione le sanzioni interdittive, ma solo quelle pecuniarie, quando -

prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - concorrono le condizioni di cui all'articolo 17 del D.Lgs. n. 231/2001⁷ e, più precisamente, quando l'Ente:

- ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è, comunque, efficacemente adoperato in tal senso;
- ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- ha messo a disposizione il profitto conseguito dalla commissione del reato ai fini della confisca;
- in ogni caso, quando pregiudicano la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale, ai sensi dell'art. 1 del DL n. 207/2012 convertito con modificazioni dalla Legge n. 231/2012, ove ricorrano le condizioni previste dal comma 1 bis dell'art. 17 in commento introdotto dal DL n. 2/2023, convertito con modificazioni dalla Legge n. 17/2023.

In base all'art. 15 del D.Lgs n. 231/2001 - ove sussistano i presupposti per una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'Ente - il Giudice dispone la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata e ciò quando ricorre almeno un delle condizioni previste dalle lettere **a)** (*ente che svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio per la collettività*), **b)** (*l'interruzione dell'attività può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sulla occupazione*) e **b-bis)** (*l'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale, ai sensi dell'art. 1 del DL 207/2012 convertito con modificazioni dalla Legge 231/2012: lettera introdotta dal DL 5 gennaio 2023 n. 2*).

Il soggetto che viola la sanzione interdittiva è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni, mentre la Società è condannata al pagamento di una sanzione pecuniaria da 200 a 600 quote e alla confisca del provento, nonché ad ulteriori sanzioni interdittive (art. 23 D.Lgs. n. 231/2001).

2.2.3 LA CONFISCA (ART. 19)

La confisca - che è disposta non solo in tutti i casi di condanna dell'Ente, ma anche, indipendentemente dalla condanna del medesimo, se il reato è stato commesso da soggetti che si trovano in una posizione apicale (art. 6, comma 5, D.Lgs. n. 231/2001) - ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato, salvo che per la parte restituibile al danneggiato (sono comunque fatti salvi i diritti dei terzi in buona fede)⁸.

Se non è possibile eseguire la confisca sul profitto del reato, essa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato stesso.

Va anche segnalato che il Giudice può disporre, con le modalità previste dal codice di procedura penale, il sequestro del prezzo o del profitto del reato⁹. Inoltre, ove vi sia fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta allo Stato, il pubblico ministero può richiedere, in ogni stato e grado del procedimento, il sequestro conservativo dei beni mobili e/o immobili dell'Ente o delle somme o cose ad esso dovute.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura, come accennato, anche in relazione a reati

⁷ Comma aggiunto dall'art. 5, comma 1, lett. b), D.L. 5 gennaio 2023, n. 2, convertito, con modificazioni, dalla L. 3 marzo 2023, n. 17.

⁸ In giurisprudenza, per tutte, vedansi le sentenze della Corte di Cassazione, III Sez. penale, n. 5148 del 06.02.2024 e n. 48807 del 7.12.2023, nonché sentenza II Sez. penale n. 30656 del 14.07.2023.

⁹ In giurisprudenza, per tutte, vedansi le sentenze della Corte di Cassazione, II Sez. penale, n. 47640 del 21.09.2023, nonché le sentenze della III Sezione penale n. 1261 del 11.01.2024 e n. 33261 del 07.06.2022.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 14 di 53
--	--	-------------------------------------

commessi all'estero da soggetti (apicali o sottoposti) di Ente che abbia la propria sede principale in Italia (purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato) e a reati commessi nel territorio italiano dai medesimi soggetti appartenenti ad Ente estero.

2.2.4 LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA (ART. 18)

La pubblicazione della sentenza di condanna, infine, può essere disposta dal giudice una sola volta, a spese dell'Ente, in uno o più giornali da lui scelti oppure mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

2.2.5 LA DIFESA DELL'ENTE NEL PROCEDIMENTO PENALE (ART. 39)

Va premesso che, come già accennato, trattandosi di una forma di responsabilità di natura amministrativa e non (formalmente) penale, rispetto ai reati previsti dal D.Lgs n. 231/2001 **NON** opera il disposto dell'art. 112 della Costituzione e, quindi, non vi è obbligo di esercizio della azione penale ad opera del Pubblico Ministero.

Ciò detto, nell'ipotesi di avvio di procedimento penale a carico dell'Ente per uno dei reati presupposto della responsabilità dell'Ente stesso, quest'ultimo potrà essere assistito e difeso da un legale che **NON** sia al contempo anche il difensore del legale rappresentante indagato.


Il modello organizzativo dell'Ente deve, infatti, prevedere *«regole cautelari per le possibili situazioni di conflitto di interesse del legale rappresentante indagato per il reato presupposto, valevoli a munire l'ente di un difensore, nominato da un soggetto specificamente delegato, che tuteli i suoi interessi»*: in questi termini la giurisprudenza è ormai consolidata¹⁰.

L'articolo 39, comma 1, del D.Lgs n. 231/2001 (*«L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo»*), come stabilito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione nella sentenza n. 33041/2015, prevede, infatti, un generale e assoluto divieto di rappresentanza, giustificato dal sospetto che l'atto di nomina del difensore di fiducia dell'ente indagato, quando formalizzato dal legale rappresentante a sua volta indagato, potesse essere *«produttivo di effetti potenzialmente dannosi sul piano delle scelte strategiche della difesa dell'ente che potrebbero trovarsi in rotta di collisione con divergenti strategie della difesa del legale rappresentante indagato»*: **a fronte di un tanto in Acquedotto Poiana S.p.A. - per i casi di eventuale conflitto con le indagini penali a carico del legale rappresentante - si prevede la nomina di un difensore da parte di un soggetto specificamente delegato ai sensi di legge a tale incumbente.**

3 IL MODELLO: CARATTERI GENERALI

Connotata la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non venga chiamato a rispondere dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

¹⁰ Così la terza sezione penale della Corte di Cassazione con la sentenza n. 32110 depositata il 25 luglio 2023, che conferma il principio di diritto enunciato per la prima volta dai giudici di legittimità con la sentenza 35387 del 22 settembre 2022, in base al quale un modello organizzativo adeguato dovrebbe considerare l'esistenza del divieto di nomina del difensore dell'ente da parte del rappresentante legale indagato da cui dipende l'illecito amministrativo disciplinare ex ante le modalità con le quali l'ente possa provvedere, in questi casi, alla propria difesa in giudizio.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 15 di 53
--	--	-------------------------------------

Allo stato non esiste una univoca precisazione delle caratteristiche di un Modello di Organizzazione e Gestione pienamente esimente, anche se il D.Lgs. n. 231/2001 (agli artt. 6-7 in esito alle modifiche disposte dal D.Lgs n. 24 del 10.03.2023, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23.10.2019) delinea i seguenti contenuti minimi del Modello¹¹:

- art. 6 comma 2: “In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di *commissione dei reati*, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:
 - a) *individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;*
 - b) *prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;*
 - c) *individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*
 - d) *prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;*
 - e) *introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*
- art. 6 comma 2-bis: I modelli di cui al comma 1 lettera a) del prevedono i canali di *segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2 lett. e) dell'art. 6 (comma 2 bis nel testo in vigore dal 15.07.2023 a seguito del D.Lgs n. 24/2023);*
- art. 7 comma 3: il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione della *organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio”.*

In ipotesi di reato commesso dai c.d. “*soggetti apicali*”, l'Ente non risponde se prova che (quindi, con onere della prova a carico dell'Ente):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento sia stato affidato a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (OdV);
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza in ordine al modello;
- i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da “*soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale*”, l'Ente è responsabile se il Pubblico Ministero prova che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte degli apicali stessi: detta inosservanza è esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

¹¹ In giurisprudenza si vedano le sentenze della Corte di Cassazione, sez IV penale n. 51455 del 28.12.2023 e n. 21704 del 22.05.2023.

3.1 I DESTINATARI DEL MODELLO

In linea con le disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001, il modello di organizzazione e gestione deve essere rivolto a tutti i soggetti che operano per conto dell'Ente, quale che sia il rapporto che li lega allo stesso, sia che essi:

- rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, o di una unità organizzativa della società medesima dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- siano sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
- siano, comunque, delegati dai soggetti sopra evidenziati ad agire in nome, per conto o nell'interesse della Società.

Alla luce di quanto sopra descritto, perciò, i destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo risultano essere:

- l'Organo Amministrativo (Consiglio di Amministrazione, Amministratore Unico, Amministratori Delegati...);
- il Direttore Generale;
- l'Organo di Controllo (Collegio Sindacale o Sindaco Unico);
- il Revisore legale dei conti;
- l'Organismo di Vigilanza;
- il Data Protection Officer;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione
- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- Dipendenti e collaboratori a vario titolo;
- Soggetti terzi, in particolare gli *outsourcer*, i fornitori ed i partner in genere.

Per quanto concerne quest'ultima categoria di destinatari, va sottolineato che ogni Ente, nell'ambito della propria operatività, si avvale della collaborazione di soggetti terzi per la prestazione di servizi e per l'approvvigionamento di beni. In linea di principio, tali soggetti rientrano fra i destinatari del modello se e in quanto sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale (ex art. 5, comma 1 lettera b), del Decreto).

3.2 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello di organizzazione controllo e gestione costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 231/2001, atti di competenza e di emanazione dell'Organo Amministrativo.

Sebbene l'adozione di modelli di organizzazione e di gestione sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, gli Enti sensibili all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali ritengono ineludibile procedere all'adozione ed all'attuazione di un modello di organizzazione e gestione e provvedere, nel tempo, al relativo aggiornamento.

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal Legislatore negli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/01, le attività qualificanti il modello di organizzazione e gestione - in linea di massima e fermi i disposti del D.Lgs. n. 24 del 10.03.2023 in tema di *whistleblowing* - si ritengono le seguenti:

- formalizzazione e diffusione, all'interno della propria organizzazione, dei principi etici sulla base dei quali l'Ente svolge la propria attività;

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 17 di 53
--	--	-------------------------------------

- analisi dei processi aziendali ed individuazione delle attività sensibili “a rischio reato”: queste ultime si sostanziano in quelle attività il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/01 e, pertanto, da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- mappatura specifica ed esaustiva dei rischi derivanti dalle occasioni di coinvolgimento di strutture organizzative aziendali in attività sensibili alle fattispecie di reato;
- definizione di specifici e concreti protocolli in essere con riferimento alle attività aziendali “a rischio reato” e individuazione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l’adeguamento alle prescrizioni del D.Lgs. n. 231/01;
- definizione dell’informativa da fornire ai soggetti terzi con cui l’Ente entri in contatto;
- definizione delle modalità di formazione e sensibilizzazione del personale;
- definizione di adeguati (per numero e caratteristiche) canali informativi riservati attraverso cui dipendenti (e collaboratori, se previsto) possano far pervenire, a tutela dell’integrità dell’Ente, segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, ovvero di violazioni delle previsioni del modello di organizzazione e gestione, ovvero di violazioni del Codice Etico, unitamente alla previsione di meccanismi di salvaguardia da condotte ritorsive e/o discriminatorie. La definizione e la predisposizione dei canali informativi deve tenere conto delle vigenti disposizioni in materia di trattamento dei dati personali (con particolare riguardo ai modi e alle finalità del trattamento, nonché alla conservazione dei dati) e garantire il diritto alla riservatezza e la possibilità di monitorare modalità e ricadute del trattamento dei dati medesimi;
- definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del modello di organizzazione e gestione e del Codice Etico e di tutela del segnalante (art. 6 comma 1 lett. d) del D.Lgs n. 231/2001 e D.Lgs n. 24/2023);
- identificazione dell’Organismo di Vigilanza secondo criteri di competenza, indipendenza e continuità di azione, nonché attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del modello di organizzazione e gestione, ed altresì individuazione delle strutture operative in grado di supportarne l’azione;
- definizione dei flussi informativi da / per l’Organismo di Vigilanza.

Il compito di vigilare sull’idoneità, efficacia ed aggiornamento del Modello di organizzazione e gestione, in relazione a nuove ipotesi di reato o ad esigenze di adeguamento che dovessero rivelarsi necessarie, è affidato dall’Organo Amministrativo all’Organismo di Vigilanza, coerentemente a quanto previsto dall’art. 6, comma 1 lettera b), del Decreto.

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello di organizzazione e gestione non solo consentono all’Ente di beneficiare delle esimenti ed attenuanti previste dal D.Lgs. n. 231/2001 (in particolare vedasi gli artt. 6-7-12-17) ma migliorano, nei limiti previsti dallo stesso, la *corporate governance*, limitando il rischio di commissione dei reati anche rispetto ai conseguenti e relativi risvolti reputazionali ed economici.

A fronte dell’analisi dei rischi che ne costituisce il fondamento, lo scopo ultimo del Modello è, quindi, la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo per la consapevole gestione del rischio di commissione dei reati.

Ciò consente di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell’Ente nelle “*aree di attività a rischio*”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni normative, in sanzioni sul piano disciplinare e, qualora tale violazione si configurasse come

illecito ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, in sanzioni sul piano penale nei propri confronti ma anche nei confronti dell'Ente;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dell'Ente in quanto (anche nel caso in cui l'Ente fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di Legge, anche ai principi etico-morali cui quest'ultimo si attiene nell'espletamento della propria attività;
- consentire all'Ente, grazie a un'azione di monitoraggio sulle “*aree di attività a rischio*”, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Gli strumenti del modello di organizzazione e gestione sono complementari ai protocolli ed alle procedure/sistemi aziendali di gestione esistenti e relative all'applicazione e realizzazione degli standard operativi / di qualità ai quali l'Ente si è obbligato. Nel caso in cui sia identificabile una incompatibilità tra le procedure / sistemi di gestione aziendali esistenti ed i dispositivi del modello di organizzazione e gestione, tale evenienza dovrà essere tempestivamente segnalata all'O.d.V., affinché l'Organo Amministrativo provveda alla verifica del livello di incongruenza ed al suo superamento con adeguate disposizioni.

3.2.1 ATTIVITÀ AZIENDALI A RISCHIO REATO

L'identificazione delle attività a rischio reato risponde alla duplice esigenza sia di costruire protocolli/procedure di controllo concretamente idonei ad impedire la commissione dei reati, sia di assicurare ad apicali ed a soggetti chiamati ad operare in contesti in cui potrebbero essere commessi reati, un'esatta percezione dei relativi rischi.

L'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati presuppone un'analisi approfondita della realtà aziendale a tutti i livelli della struttura organizzativa, con il coinvolgimento della struttura di *governance*, nonché dei Responsabili di funzione. Esaminando approfonditamente e criticamente i processi aziendali, è possibile determinare le aree che risultano potenzialmente interessate da casistiche di reato ed individuare quali reati possono essere commessi nell'ambito dello svolgimento delle attività dell'Ente, nonché le loro modalità di commissione.

All'esito delle analisi sarà possibile individuare in quali momenti dell'attività e della operatività dell'Ente possono generarsi fattori di rischio e quali siano, dunque, i momenti della vita della Società che devono più specificamente essere parcellizzati e proceduralizzati, in modo da potere essere adeguatamente ed efficacemente controllati.

L'analisi specifica e dettagliata così condotta permette di progettare quel sistema di controlli preventivi richiesto dalla norma.

Al fine dell'individuazione delle attività “*a rischio reato*”, assume preliminare rilievo la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del D.Lgs. n. 231/2001, ovvero l'individuazione di tutti i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico dell'Ente.

L'identificazione delle attività a rischio si basa, in particolare, su:

- l'identificazione, all'interno dei processi aziendali, delle macro-attività e delle relative fasi;
- l'identificazione dei soggetti coinvolti e delle figure responsabili che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle “attività sensibili”;
- l'individuazione per ogni attività di eventuali procedure esistenti e l'individuazione del “pericolo conseguente” inteso come ipotetica modalità di realizzazione di una condotta illecita che configura un reato presupposto;

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 19 di 53
--	--	-------------------------------------

- l'individuazione del rischio per ogni attività (cfr. oltre).

In conformità alla L. 90/2024 sul rafforzamento della cybersicurezza nazionale, la Società include nell'analisi del rischio le nuove aggravanti relative ai reati informatici commessi mediante l'ausilio di sistemi di **Intelligenza Artificiale** e le fattispecie di estorsione informatica, aggiornando i relativi protocolli di sicurezza logica.

3.2.2 PROTOCOLLI DI CONTROLLO

L'identificazione delle attività aziendali "*a rischio reato*" ex D.Lgs. n. 231/2001 consente di definire i comportamenti che devono essere rispettati nello svolgimento di tali attività, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati.


Tali comportamenti devono essere adottati nell'ambito dei processi aziendali, in particolar modo in quelli "*sensibili*" alla possibilità di una condotta delittuosa e devono seguire:

- *principi comportamentali*, che costituiscono parte integrante del Codice Etico¹²;
- *regole operative*, presenti nella regolamentazione interna: i presidi sono riepilogati nei protocolli di controllo e nei sistemi di gestione.

Per ciascun rischio reato, al fine di limitarne la possibilità di commissione, possono essere previste:

- *regole comportamentali idonee ad indirizzare l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio valoriale dell'Ente*;
- *regole operative che si ispirano ai fattori qualificanti del sistema dei controlli interni quali*:
 - la "proceduralizzazione" delle attività aziendali a rischio reato mediante la definizione di procedure atte a disciplinare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime e a garantire l'"oggettivazione" dei processi decisionali;
 - la chiara e formalizzata assegnazione di compiti e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio dei poteri delegati ed in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
 - la segregazione di funzioni incompatibili, attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
 - la previsione di specifiche attività di controllo e supervisione di tipo gerarchico-funzionale;
 - il principio della tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni, attraverso supporti adeguati che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - l'esistenza di adeguati flussi di reporting;
 - l'esistenza di procedure informatiche di supporto alle attività sensibili, accessibili dalle funzioni aziendali coerentemente alle mansioni svolte secondo adeguati standard di sicurezza logica, che garantiscano un'adeguata protezione/ accesso fisico-logico ai dati ed ai beni aziendali.

¹² In termini generali tale documento contiene l'insieme dei valori cui l'Ente ispira il proprio agire, dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti degli "stakeholder" (vertice aziendale, soggetti che prestano attività lavorativa a vario titolo, fornitori, collaboratori esterni, Pubbliche Amministrazioni, ecc.).

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 20 di 53
--	--	-------------------------------------

3.3 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

Deve essere obiettivo primario dell'Ente quello di garantire una corretta conoscenza, sia da parte dei collaboratori presenti in azienda, sia da parte degli altri Destinatari così come individuati, circa il contenuto del D.Lgs. n. 231/2001, del Modello e degli obblighi conseguenti.

In particolare, l'Organo Amministrativo e la Direzione devono provvedere alla comunicazione dei suddetti contenuti e dei relativi obblighi alla struttura organizzativa ed agli stakeholder.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/ informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono alla specifica informativa all'atto dell'assunzione ed alle ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare, devono essere previste:

- una comunicazione iniziale quanto alla adozione del Modello di organizzazione e gestione, mentre ogni successivo aggiornamento deve essere comunicato a tutti i destinatari al momento della sua adozione;
- la medesima informazione dovrà essere formalizzata e rivolta ai nuovi destinatari in genere, al fine di assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza;
- un'attività di formazione mirata sui contenuti del D.Lgs. n. 231/2001, sul Modello di organizzazione e gestione e sui successivi aggiornamenti, nonché sui comportamenti da tenere nelle attività sensibili ai rischi reato;
- con riferimento alla gestione dei rapporti con fornitori di beni e/o servizi, outsourcer e altri soggetti terzi esterni, l'informazione agli stessi sull'adozione del Modello di organizzazione e gestione e del Codice Etico, con la richiesta di rispettarne i contenuti e di assumere comportamenti coerenti con le disposizioni del Decreto.

Compito dell'Organismo di Vigilanza dell'Ente sarà anche quello di vigilare sull'effettiva presa visione, da parte dei destinatari, sui contenuti del Modello e sul loro recepimento.

3.4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA ED IL SUO RUOLO

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un "*Organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*" (art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto).

L'affidamento di detti compiti all'Organismo di Vigilanza e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi, sono dunque presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti apicali, sia che sia stato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Da quanto sopra premesso, si rileva l'importanza del ruolo dell'Organismo di Vigilanza, nonché la complessità e l'onerosità dei compiti che esso deve svolgere.

La genericità del concetto di "*Organismo dell'Ente*" riportato dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001 giustifica la eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione sia delle proprie caratteristiche dimensionali, sia delle proprie regole di *corporate governance*, sia della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici, con l'obiettivo primario di garantire l'efficacia e l'effettività dell'azione di controllo.

Per una corretta configurazione dell'Organismo di Vigilanza è necessario valutare attentamente i compiti ad esso espressamente conferiti dalla legge, nonché i requisiti che esso deve avere per poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti. L'Organo Amministrativo provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza e, qualora costituito in forma collegiale, del suo Presidente, il quale ha il compito di provvedere all'espletamento delle formalità concernenti la convocazione, la fissazione degli argomenti da trattare e lo svolgimento delle riunioni collegiali.

3.5 SISTEMA DISCIPLINARE E RESPONSABILITÀ CONTRATTUALI

La previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione del Codice Etico e delle previsioni del D.Lgs. n. 24/2023, nonché delle regole di condotta ed operative definite al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, rende effettivo il Modello stesso ed ha lo scopo di garantire l'efficacia dell'azione dell'Organismo di Vigilanza.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce inoltre - ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) e comma 2 bis, nonché dell'art. 7, comma 4 lettera b) del D.Lgs. n. 231/2001 - un requisito essenziale ai fini della qualifica di esimente rispetto alla diligenza organizzativa dell'Ente.

Tale sistema disciplinare (inteso anche come azione di responsabilità ai sensi del Codice Civile) è rivolto ai soggetti apicali, ai dipendenti, ai collaboratori ed ai terzi che operino per conto dell'Ente, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare e di carattere contrattuale/commerciale e si affianca al Codice Disciplinare dell'Ente stesso.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni prescinde, in linea di principio, dallo svolgimento e dall'esito dell'eventuale procedimento innanzi al Giudice del Lavoro e/o avviato dall'Autorità Giudiziaria (in particolare Penale o Contabile), in quanto le regole di condotta imposte dal Modello di organizzazione e gestione sono assunte dall'Ente in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

3.6 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Il Modello di organizzazione, controllo e gestione – in quanto strumento organizzativo della vita dell'Ente – deve qualificarsi per la sua concreta e specifica efficacia e dinamicità; deve scaturire da una visione realistica (rappresentare la concreta ed effettiva realtà dell'Ente) e non esclusivamente giuridico/formale.

Esso, peraltro, potrà avere efficacia “*esimente*” solo ove sia concretamente idoneo a prevenire la commissione di reati nell'ambito dell'Ente per il quale è stato elaborato, del quale dovrà dunque seguire i cambiamenti e le evoluzioni interne e di contesto.¹³

In particolare, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve essere in ogni momento:

- allineato all'evoluzione del contesto normativo, qualora questa richieda un'estensione del campo di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- allineato all'evoluzione del contesto organizzativo, qualora la nuova operatività preveda attività potenzialmente soggette ai rischi reato, i cui controlli devono essere valutati affinché possano prevenire il verificarsi dei reati della specie;
- riadeguato al verificarsi di significative e/o ripetute violazioni, ovvero sulla base delle risultanze dei controlli.

¹³ Vedasi la sentenza della Corte di Cassazione, Sez. V penale, del 26.01.2024 n. 3211.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 22 di 53
--	--	-------------------------------------

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare sul costante aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e segnalare, a tal fine, all'Organo Amministrativo l'esigenza di eventuali modifiche o integrazioni del medesimo che si rendessero di volta in volta necessarie. L'Organismo di Vigilanza deve provvedere, senza indugio, a verificare l'adozione delle modifiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e la modalità di divulgazione dei contenuti all'interno dell'Ente e, per quanto necessario, anche all'esterno dello stesso.

Quanto precede fermo restando il generale dovere diretto in capo alle funzioni ed ai responsabili gerarchici di prevedere ed eseguire tutti i controlli necessari per garantire il buon esito dei processi ed il rispetto delle norme, anche con riferimento agli aspetti rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/01.

3.7 LA PREDISPOSIZIONE E L'ADOZIONE DEL MODELLO IN ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.

Se all'epoca delle prime applicazioni del D.Lgs. n. 231/2001 poteva apparire fondato il dubbio in ordine all'obbligatorietà della predisposizione ed adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, oggi non è più revocabile in dubbio per le società a controllo pubblico la necessità di adeguarsi ai disposti del D.Lgs. n. 231/2001. Un tanto a maggior ragione, dopo l'adozione ad opera dell'ANAC del primo Piano Nazionale Anticorruzione e dei successivi aggiornamenti e l'emanazione del D.Lgs. n. 97/2016 (che all'art. 41, introducendo un nuovo comma 2 bis dell'art. 1 della Legge n. 190/2012 ha chiarito definitivamente che tra i destinatari della legge medesima rientrano anche le società a partecipazione pubblica) e soprattutto dopo l'entrata in vigore delle *“Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”* adottate dall'ANAC con delibera n. 1134 del 8/11/2017 e delle *“Linee guida in materia di comportamento delle amministrazioni pubbliche”* adottate dall'ANAC con delibera n. 177 del 19/02/2020.

L'ANAC, infatti, pur nella consapevolezza della diversità degli ambiti di regolazione del D.Lgs. n. 231/2001 e della Legge n. 190/2012, suggerisce per le società a partecipazione pubblica la possibilità (cfr. § 3, *“La nuova disciplina per categorie di soggetti”*) di sostituire alla redazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione l'istituzione di una sezione speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

In ogni caso Acquedotto Poiana S.p.A., sulla scorta dell'esigenza di operare in un contesto di liceità, trasparenza e correttezza, ha deciso di procedere all'adozione di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001 e del D.Lgs. n. 24/2023 (di seguito il *“Modello”*).

Il Modello di Acquedotto Poiana S.p.A., è stato poi oggetto di aggiornamenti anche in considerazione delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti ed operanti a livello aziendale, nella misura in cui sono apparsi idonei come efficace strumento di prevenzione dei reati e/o illeciti amministrativi.

Ne discende che il presente Modello, ferma restando la sua specifica valenza agli effetti del Decreto, si innesta su quel sistema integrato di controlli che permea l'intera attività aziendale e costituisce altresì parte integrante del controllo della governance di Acquedotto Poiana S.p.A..

Segnatamente, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in connessione con i reati da prevenire, possono essere richiamati, in quanto maggiormente significativi, i seguenti:

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 23 di 53
--	--	-------------------------------------

- i principi statutari;
- le delibere del Consiglio di Amministrazione;
- le direttive e le disposizioni emanate dal Direttore Generale;
- il sistema di deleghe e di poteri;
- il sistema dei controlli interni;
- il manuale dei processi e sicurezza operativa nelle unità periferiche;
- i Regolamenti, procedure, istruzioni e moduli interni (fra cui, in particolare, la “*Policy per l'utilizzo consapevole degli strumenti informatici*” e la “*Policy Whistleblowing*”);
- l'insieme dei valori ed obiettivi della Società comunicati a tutto il personale;
- il Codice Etico;
- l'insieme degli ordini di servizio e delle comunicazioni interne ad Acquedotto Poiana S.p.A.;
- l'attività formativa di cui il personale è destinatario;
- le disposizioni nonché il codice disciplinare di cui al CCNL vigente ed adottato dalla Società;
- il manuale del sistema di gestione integrato (secondo le norme ISO 9001 – ISO 14001 – ISO 45001);
- in generale, la normativa applicabile.

Le previsioni di tali strumenti, in quanto direttamente destinate a definire regole comportamentali e procedure organizzative volte a prevenire i reati ed illeciti amministrativi che i collaboratori sono chiamati ad osservare, formano pertanto parte integrante del presente Modello ed assumono conseguentemente piena valenza ai fini della definizione dei protocolli organizzativi, di gestione e controllo della Società.

Il presente Modello è stato predisposto tendo conto delle seguenti previsioni normative ed indirizzi:

- D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*” e s.m.i.;
- vigente disciplina legislativa in materia di protezione dei dati personali di cui al Reg. (UE) 2016/679 (GDPR), al D.Lgs. n. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018, nonché ai provvedimenti del Garante per la Protezione dei Dati Personali e s.m.i.;
- vigente disciplina in materia di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 “*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*” e s.m.i.;
- vigente disciplina in materia di incompatibilità ed inconfiribilità degli incarichi di cui al D.Lgs n. 39/2013 “*Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*” e s.m.i.;
- vigente disciplina in materia di prevenzione della corruzione di cui alla Legge n. 190/2012 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*” e s.m.i.;
- indicazioni dell'ANAC in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- vigente disciplina in tema di appalti pubblici di cui al D.Lgs. n. 36/2023 “*Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici*”;
- indicazioni dell'ANAC in materia di appalti pubblici;
- “*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*

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 24 di 53
--	--	-------------------------------------

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;

- vigente disciplina legislativa di cui al Codice Penale e alle norme speciali di settore;
- orientamenti giurisprudenziali della Corte di Cassazione.
- **Legge 9 agosto 2024, n. 114**, per la revisione dei reati contro la Pubblica Amministrazione;
- **Legge 27 dicembre 2023, n. 206**, in materia di tutela del Made in Italy per la prevenzione dei reati contro l'industria e il commercio.
- **D.L. 4 luglio 2024, n. 92 (Decreto Carceri)**, che ha introdotto il delitto di "Indebita destinazione di denaro o cose mobili"
- **Legge 28 giugno 2024, n. 90** in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale.
- **D.Lgs. 24/2023** in Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 in materia di whistleblowing, riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali
- **Accordo Stato-Regioni 24/05/2025**, in materia di formazione per la sicurezza sul lavoro

Il processo di prevenzione dalla commissione dei reati presupposto è stato articolato nelle seguenti fasi:

- **Mappatura dei processi “a rischio”**: è la fase nella quale vengono identificati i rischi potenziali, tramite l'analisi del contesto operativo aziendale, al fine di individuare in quali aree o settori di attività e con quali modalità si potrebbero verificare eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto. In estrema sintesi si tratta di una mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio.
- **Progettazione del sistema di controllo**: è la fase nella quale si progettano i cosiddetti “*protocolli per la programmazione della formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente*” che siano capaci di contrastare efficacemente i rischi identificati in fase di mappatura. Posto che azzerare totalmente i rischi è impossibile, il sistema di controllo si deve necessariamente basare sull'individuazione del livello di rischio considerato “accettabile”, in relazione al quale i presidi garantiscono da conseguenze gravi e poco probabili o molto probabili anche se dalle conseguenze lievi e, ovviamente, da situazioni probabili e dalle conseguenze gravi. Il presidio non è assoluto, tanto che può essere aggirato in maniera fraudolenta ma, in questo caso, l'Ente non risponde.
- **Previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo**: è la fase nella quale si progettano specifiche comunicazioni verso un organismo autonomo deputato al controllo, poiché è necessario, al fine di assicurare l'efficacia di quanto previsto nel Decreto, separare le funzioni operative e quelle di controllo, evitando in questo modo potenziali situazioni di conflitto di interesse.
- **Progettazione e adozione di un sistema sanzionatorio nei confronti dei trasgressori**: è la fase nella quale si progettano e si adottano meccanismi volti a sanzionare il comportamento dei soggetti che violano, omettono di adottare e/o non rispettano le misure previste nel sistema di controllo.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 25 di 53
--	--	-------------------------------------

3.8 MAPPATURA DEI PROCESSI A RISCHIO

Il Modello della Società è stato elaborato – e quindi aggiornato – tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione (anche in relazione ai disposti dell'art. 2086 del Codice Civile).

Pertanto, in primo luogo, è stata effettuata una ricognizione preliminare del contesto aziendale, attraverso l'analisi della documentazione rilevante (ad esempio procedure aziendali, comunicazioni organizzative, sistema dei poteri, contratti di *outsourcing*) e mediante lo svolgimento di interviste di *risk assessment* con i soggetti appartenenti alle aree ritenute a maggior rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, al fine di comprendere l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie Aree / Funzioni aziendali, incluse eventuali attività gestite in *outsourcing*, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione.

Sono state quindi individuate le aree aziendali nell'ambito delle quali potrebbe, astrattamente, essere commesso uno dei reati presupposto, nonché quelle che potrebbero essere strumentali alla commissione di tali illeciti, rendendo possibile o agevolando il perfezionamento del reato presupposto (aree a rischio reato), e le relative attività sensibili (ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto). Successivamente, sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito delle aree a rischio e le relative modalità esemplificative di commissione del reato.

Individuati i potenziali rischi (modalità esemplificative di commissione del reato), si è proceduto ad analizzare il sistema dei controlli esistenti nelle aree a rischio, al fine di valutarne l'adeguatezza nella prevenzione dei rischi reato.

In tale fase si è, pertanto, provveduto alla verifica dei presidi di controllo esistenti (protocolli e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità e tracciabilità delle operazioni e dei controlli, segregazione delle funzioni, sistema dei poteri, organizzazione, contratti di *service*, ecc.) attraverso l'analisi delle informazioni e della documentazione fornite dalle Aree / Funzioni aziendali. L'analisi svolta ha consentito di predisporre un catalogo dettagliato delle aree "a rischio reato" e delle aree "strumentali". A seguito della stessa, si ritiene che l'attività svolta da Acquedotto Poiana S.p.A. sia potenzialmente esposta al rischio di commissione degli illeciti che seguono, in relazione ai quali si è, pertanto, proceduto ad un'analisi più dettagliata nelle singole Parti Speciali del Modello:

- **art. 24.** Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
- **art 24-bis.** Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- **art. 25.** Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità;
- **art. 25-bis.1.** Delitti contro l'industria e il commercio;
- **art. 25-ter.** Reati societari;
- **art. 25-quinquies.** Delitti contro la personalità individuale;
- **art. 25-sexies.** Abuso di mercato;
- **art. 25-septies.** Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- **art. 25-octies.** Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio;
- **Art. 25-octies.1.** Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
- **art. 25-novies.** Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;

- **art. 25-decies.** Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- **art. 25-undecies.** Reati ambientali;
- **art. 25-duodecies.** Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Il processo di Risk Management sopra sommariamente descritto è riportato nella figura seguente.

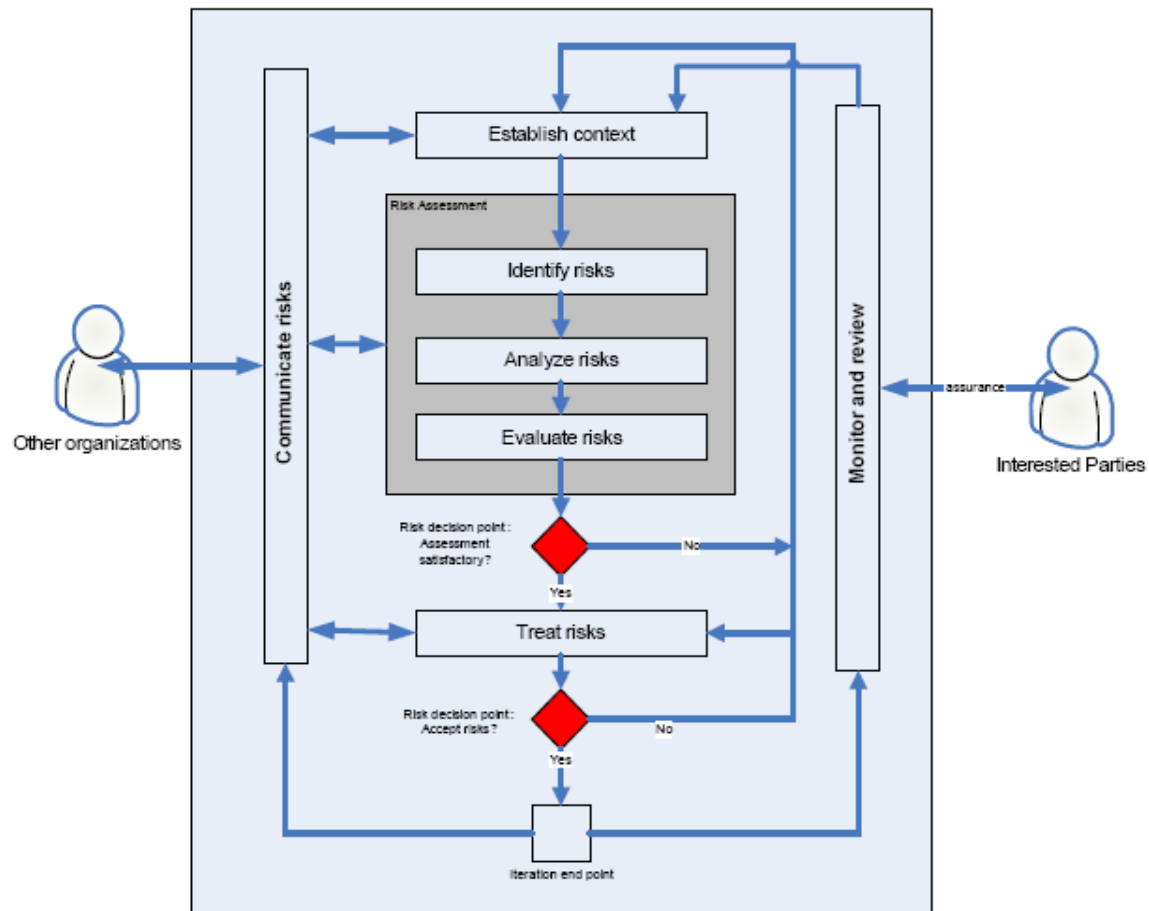


Figura 1

Dopo aver valutato il contesto, il settore ed i *competitors*, l'ambiente macroeconomico ed istituzionale, nonché il panorama legislativo, il processo di *Risk Assessment* ha previsto l'identificazione dei rischi, l'analisi della probabilità di accadimento nonché la gravità delle conseguenze e, infine, in base a considerazioni di sintesi, è stata effettuata una valutazione dei rischi: **quelli il cui livello ha superato la soglia di accettabilità sono stati gestiti e trattati nelle singole Parti Speciali.**

Nel caso in cui, a valle del loro trattamento, il livello di rischio sia risultato ancora superiore alla soglia di accettabilità, si sono ricercate ulteriori misure preventive o protettive.

In generale, nel caso in cui il livello di rischio non sia ancora sceso in maniera soddisfacente, potrebbe anche rendersi necessaria una ridefinizione del contesto o delle stesse attività svolte dalla Società.

Il processo di valutazione del rischio di commissione dei reati presupposto – tramite approfondimento di finalità istituzionali, obiettivi, modalità esecutive e natura dei soggetti coinvolti - ha condotto per ciascuna attività sensibile o a rischio reato, alla individuazione della probabilità di accadimento (pericolosità) e del relativo impatto in ordine ai reati presupposto.

Il rischio risultante è stato determinato quale prodotto della pericolosità e dell'impatto, ovvero come:

$$\text{Rischio} = (\text{Pericolosità}) \times (\text{Impatto})$$

Convenientemente l'impatto e la pericolosità sono stati articolati in 4 categorie, originando una tabella seguente, in cui sono presentate anche le valutazioni del rischio definite sulla base dei seguenti criteri.





Valore di Rischio	Descrizione	Colorazione
$8 \leq R \leq 16$	Reati ad elevata criticità	
$4 \leq R \leq 7$	Reati a media criticità	
$1 \leq R \leq 3$	Reati a bassa criticità	
$R = 0$	Reati a criticità trascurabile o non applicabili	

Tabella 1 – Criteri di Valutazione del Rischio

I risultati della mappatura hanno consentito la definizione di una scala di priorità per le attività a rischio reato, evidenziando le situazioni sulle quali è necessario intervenire con maggiore enfasi. La scelta di definire quattro sole classi di rischio è coerente con la mancanza di una valutazione quantitativa ed oggettiva dei diversi reati presupposto.

<i>Impatto</i> / <i>Pericolosità</i>	Lieve	Medio	Grave	Gravissimo
	Alta	Criticità Media	Criticità Elevata	Criticità Elevata

Medio Alta	Criticità Bassa	Criticità Media	Criticità Elevata	Criticità Elevata
Medio Bassa	Criticità Bassa	Criticità Media	Criticità Media	Criticità Elevata
Bassa	Criticità Bassa	Criticità Bassa	Criticità Bassa	Criticità Media

Tabella 2 – Tabella di Valutazione del Rischio

3.9 TRATTAMENTO DEL RISCHIO IN ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.

Il trattamento del rischio, come si può vedere in figura, può sostanziarsi in diverse categorie di azioni.

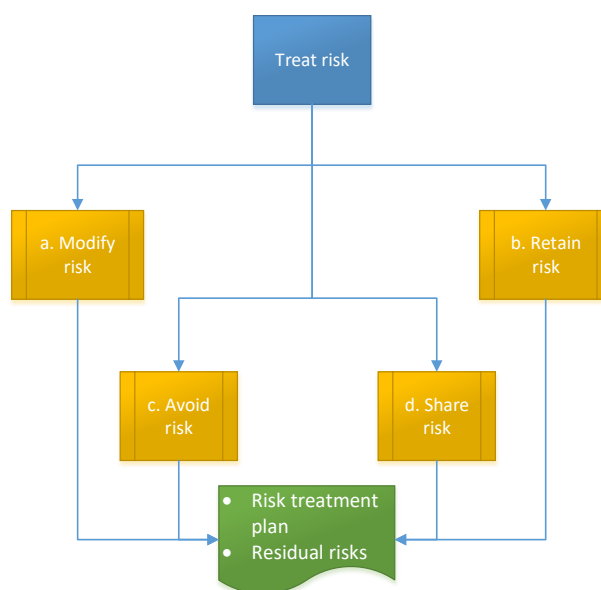


Figura 2

In particolare, il rischio può essere **ridotto (a)** ad un livello considerato “accettabile” dall’Ente, può essere **accettato consapevolmente per com’è (b)**, **evitato (c)** del tutto o **trasferito (d)** ad un altro soggetto.

Scegliendo la prima opzione, si individuano alcune misure (accorgimenti tecnici, organizzativi o procedurali) che consentono di limitare l’effetto o la probabilità di commissione dei reati; nel secondo caso, si accetta semplicemente la situazione come ineludibile ed imm modificabile; la terza opzione si sostanzia nell’evitare completamente un processo od un’attività, mentre la quarta si attua trasferendo il rischio ad un terzo soggetto che, meglio dell’Ente stesso, per natura, possibilità, conoscenze, competenze o risorse, può evitare che alcuni reati vengano commessi o sanarne le conseguenze.

Nel caso della Responsabilità Amministrativa, è la Legge ad imporre di gestire il rischio attuando una serie di misure preventive (“*protocolli*”) che incidono sul livello di rischio, soprattutto in termini di probabilità di commissione dei reati presupposto. I protocolli, pertanto, pur essendo specifici per la singola realtà considerata, poggiano su alcuni principi cardine del “*controllo organizzativo*”:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- i controlli devono essere documentati.

Nel presente Modello, in attuazione dei sopraesposti principi, sono previste specifiche misure in grado di prevenire o, comunque, ridurre fortemente, il rischio di commissione di reati. Questo, di per sé, non è sufficiente, perché un sistema di prevenzione funziona se è possibile istituzionalizzare anche un sistema di verifica di effettività e di efficacia, articolato su due distinti livelli di presidio. Un **primo livello di controllo** è svolto in forma di autocontrollo o da parte del preposto/dirigente¹⁴ in ordine al rispetto dei protocolli contenuti nel modello.

Il **secondo livello di controllo** è, invece, svolto da strutture aziendali dedicate, competenti in materia e indipendenti da quelle del primo livello.

Ciò comporta che potranno essere previste *check list* di autocontrollo, ma che saranno possibili verifiche *ex post* su singole operazioni o singoli comportamenti e sull’attuazione concreta dei protocolli, così come si valuterà in astratto l’efficacia di un protocollo, alla luce dell’effettiva operatività dell’Ente (controllo *ex ante*).

È facilmente intuibile che, così come per la mappatura dei rischi, anche le contromisure non potranno mai dirsi definitive: la loro efficacia e completezza dovrà, al contrario, essere oggetto di continua rivalutazione e dovranno essere immediatamente proposti ed implementati i miglioramenti, le integrazioni e le modifiche che si renderanno, di volta in volta, necessari.

Il sistema preventivo di cui al presente Modello consta, essenzialmente, dei seguenti elementi:

- un **Codice Etico**, che individua i valori aziendali cui la Società intende conformarsi e vieta tutti i comportamenti contrari alle disposizioni legislative e ai valori deontologici;
- un **Sistema Organizzativo** (micro e macrostruttura) sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro per quanto riguarda responsabilità, dipendenza gerarchica e ripartizione dei compiti;
- un sistema di **Protocolli o procedure** che regolamentano lo svolgimento dell’attività ed il controllo;
- l’assegnazione dei **Poteri Autorizzativi e di Firma**, coerentemente con le responsabilità organizzative e gestionali e con limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa;
- un’**informazione e formazione** dei destinatari che è capillare, efficace, autorevole (emessa, cioè da un livello adeguato), chiara e dettagliata e periodicamente ripetuta;
- una procedura di **Whistleblowing** che, ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, assicura il ricevimento, la processazione e la conservazione di segnalazioni di condotte illecite e/o di violazione del Modello di Organizzazione e Gestione, con le garanzie di Legge in materia di trattamento dei dati personali, di tutela della riservatezza e del diritto del segnalante di monitorare utilizzo e finalità della segnalazione, oltreché con la garanzia di meccanismi di difesa del segnalante da eventuali ritorsioni;

¹⁴ L’eventuale ricorso a risorse appartenenti a diverse funzioni aziendali od esterne avviene solo per aspetti specialistici.

- una Policy **Utilizzo consapevole degli strumenti informatici**, che contribuisce alla tutela della sicurezza informatica ed alla implementazione dei principi della *Data Protection* ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679;
- un **Sistema disciplinare** adeguato in caso di violazione delle norme del Codice Etico, della Policy whistleblowing e in generale delle previsioni del Modello, che sanziona adeguatamente e proporzionalmente tutti i destinatari;
- un **Organismo di Vigilanza (OdV)**, caratterizzato da autonomia ed indipendenza, professionalità e che opera con continuità di azione.

4 L'AZIENDA ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.

4.1.1 GENERALITÀ

L'Acquedotto Poiana S.p.A., già Consorzio Acquedotto Poiana, è stato costituito nel 1912 allo scopo di provvedere, in forma associata, alla gestione, alla manutenzione, al potenziamento e all'ampliamento dell'impianto acquedottistico consorziale per lo sviluppo economico e civile delle comunità locali.

La Società è un'azienda che si occupa, in regime *in house providing*, della gestione integrata dell'intero ciclo dell'acqua - captazione (il prelievo fisico dell'acqua da 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



Comprensorio dell'Azienda Acquedotto Poiana spa nella regione F.V.G.

La Legge 5 gennaio 1994 n. 36, oggi Decreto legislativo n. 152 del 3 aprile 2006, ha istituito il servizio idrico integrato con l'obiettivo di raggiungere un servizio pubblico economico efficace ed efficiente attraverso una adeguata suddivisione del territorio in unità di bacino idrografico, il

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 31 di 53
---	--	--

superamento della frammentazione delle gestioni ed il conseguimento di adeguate dimensioni gestionali.

Oggi la disciplina del Servizio Idrico Integrato è prevista a livello regionale dalla Legge Regionale del 15.04.2016 n. 5.

A seguito di questi dispositivi legislativi la Società ha progressivamente realizzato una profonda trasformazione dell'assetto organizzativo volta alla gestione integrata dell'intero ciclo dell'acqua intesa come captazione, potabilizzazione, adduzione, accumulo, distribuzione di acqua potabile e vettoriamento e depurazione delle acque reflue.

La Società oggi offre una vasta gamma di servizi nel campo del servizio idrico integrato di cui alla Legge n. 36 del 5.1.1994 e s.m.i. e, tra gli obiettivi, vi è la diversificazione dei servizi secondo la domanda dell'utenza e la natura dell'interlocutore sia esso pubblico o privato. Oltre alla tradizionale gestione della rete acquedottistica la Società offre una serie di attività dall'elevato *know how* di servizi di supporto tecnico organizzativo.

Acquedotto: il servizio è erogato mediante 8 acquedotti distinti e una serie di subforniture.

Sono costituite una rete di condotte adduttrici e distributrici di circa 873 km con 25 serbatoi di accumulo e compensazione, su un territorio di 311 km². La Società è attrezzata per la gestione dell'intera rete su base computerizzata, con punti di telecontrollo continui e monitoraggi sistematici, con l'utilizzo di sofisticati software che ne garantiscano la funzionalità e consentano l'individuazione di situazioni di crisi, in atto o potenziali.

Le captazioni di acqua potabile avvengono sia da sorgenti (Poiana e minori in Comune di Pulfero e San Pietro al Natisone) sia da pozzi localizzati a San Nicolò di Manzano, a San Giorgio di Cividale e a Ziracco. La compensazione delle pressioni in rete avviene tramite serbatoi posti in punti strategici del territorio della zona collinare e valvole regolatrici di pressione.

La rete acquedottistica si divide a grandi linee in tre distretti: uno, a nord est, alimentato dalla sorgente Poiana e minori, dal pozzo di San Giorgio a Cividale del Friuli, uno a nord ovest alimentato dai pozzi di Ziracco in Comune di Remanzacco e l'altro a sud alimentato dai pozzi di San Nicolò di Manzano.

Fognatura: il servizio è erogato mediante una rete di drenaggio di circa 445 km di reti fognarie, 46 sollevamenti fognari.

Depurazione: il servizio è erogato mediante 31 impianti di depurazione per una potenzialità di oltre 70.000 abitanti equivalenti.

Impianti di produzione di energia rinnovabile fotovoltaica: l'azienda è dotata di 2 impianti di produzione di energia rinnovabile fotovoltaici per autoconsumo presso impianti di produzione di acqua potabile;

Case dell'acqua: l'azienda è dotata di 10 case dell'acqua.

Oltre alla tradizionale gestione della rete acquedottistica, delle acque reflue, dei depuratori, Acquedotto Poiana S.p.A., come da previsioni statutarie, ha la possibilità di svolgere altre attività ad elevato contenuto tecnico e di esperienza su diversi servizi di supporto tecnico organizzativo, quali:

- a) captazione, trattamento e distribuzione di acque potabili, industriali ed ad uso agricolo, nonché la raccolta, la depurazione, il trattamento ed il riciclo delle acque reflue; il trattamento, smaltimento e commercializzazione dei fanghi; la raccolta ed il collettamento delle acque meteoriche;
- b) captazione, trattamento e distribuzione di acque irrigue e antincendio;
- c) gestione di risorse energetiche e distribuzione del calore; acquisto e distribuzione di gas metano, compresa la commercializzazione; produzione e distribuzione di energia elettrica;
- d) sfruttamento e commercializzazione delle acque oligominerali e utilizzo delle acque per la produzione di energia elettrica;

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 32 di 53
--	--	-------------------------------------

- e) servizi manutentivi in genere; quali illuminazione pubblica, strade, segnaletica, sistemi di segnalazione del traffico e verde pubblico;
- f) progettazione, direzione lavori, realizzazione e gestione di adduttrici per la distribuzione dell'acqua potabile ad uso civile, industriale ed agricolo; nonché la progettazione, direzione lavori, realizzazione e gestione di reti interne comunali di distribuzione; gestione del servizio esproprio per enti pubblici;
- g) progettazione, direzione lavori e gestione di impianti fognari ed impianti di depurazione delle acque reflue;
- h) progettazione, direzione lavori e gestione di impianti irrigui e per altri usi non potabili;
- i) progettazione, direzione lavori e gestione di impianti antincendio;
- j) partecipazione a e/o costituzione di società o consorzi o società consortili, anche miste con altri Enti pubblici e/o privati, ivi comprese le associazioni in partecipazione per il raggiungimento degli scopi sociali, anche nei servizi a rete correlati all'oggetto sociale o comunque compresi nei fini istituzionali di tali realtà strumentali;
- k) partecipazione a e/o costituzione di società, consorzi o società consortili (o associazioni in partecipazione), anche miste con altri enti pubblici e/o privati, per la produzione di materie prime ed accessori affini agli scopi sociali.

4.1.2 SEDI E UNITÀ OPERATIVE

Acquedotto Poiana S.p.A. ha sede legale ed amministrativa a Cividale, Viale Duca degli Abruzzi, ma vi sono anche altre sedi operative, ancorché tecniche. Oltre alla sede, 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).

La fornitura del servizio idrico è regolata dalla carta dei servizi approvata dall'Ente Gestore d'Ambito, ed in particolare viene garantita:

- Eguaglianza ed imparzialità di trattamento:
 - o si ispira ai principi di eguaglianza dei diritti degli utenti e di non discriminazione per gli stessi a prescindere dal sesso, dall'etnia, dalla lingua parlata, dalla religione, dalle opinioni politiche;
 - o garantisce la parità di trattamento degli utenti a parità di condizioni impiantistico/funzionali, nell'ambito di tutto il territorio di competenza;
 - o tutela le esigenze della minoranza slovena secondo le disposizioni della Legge 23 febbraio 2001 n° 38, ivi compreso il diritto ad un sistema di fatturazione dei consumi bilingue.
- Continuità del servizio
- Partecipazione
- Cortesia
- Efficacia ed efficienza
- Chiarezza e comprensibilità dei messaggi

4.1.3 LA STRUTTURA DI GOVERNANCE E LE DELEGHE

Gli organi previsti dallo Statuto dell'Acquedotto Poiana spa sono i seguenti:

- o Assemblea degli azionisti;
- o Amministratore unico / Consiglio di Amministrazione;
- o Amministratore delegato;
- o Direttore Generale;

- Collegio sindacale;
- Società di Revisione/Revisore Unico;
- Coordinamento dei soci.

Attualmente l'organo amministrativo della Società è costituito in forma collegiale.

L'Assemblea degli Azionisti, esclusivamente costituita da rappresentanti di Enti Pubblici in base allo Statuto e della società controllante CAFCS.p.A., oltre a decidere su operazioni particolari quali la cessione e la dismissione di rami d'azienda per l'esercizio dei servizi pubblici affidati, la cessione o dismissione di partecipazioni in società controllate o collegate, l'acquisto di partecipazioni societarie, procede alla nomina dell'amministratore unico ovvero dei componenti del consiglio di amministrazione e del Presidente del consiglio di amministrazione nonché sulla determinazione del loro compenso.

Secondo lo Statuto, il Consiglio di Amministrazione/Amministratore unico dura in carica da uno (1) a tre (3) esercizi sociali ed è rieleggibile.

Il Collegio Sindacale, composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti, ha, invece, funzioni di controllo amministrativo, mentre la revisione contabile è esercitata, come previsto dal D.Lgs. n. 175/2016, da società di revisione.

I soci esercitano sulla società un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi secondo apposito regolamento ed ai sensi della normativa comunitaria e nazionale per le società soggette a controllo analogo secondo il modello delle società "In House".¹⁵

Va, peraltro, rilevato che l'art. 17 del D.lgs. 201/2022 prevede che gli enti locali e gli altri enti competenti possono affidare i servizi di interesse economico generale di livello locale a società in house, nei limiti e secondo le modalità di cui alla disciplina in materia di contratti pubblici e di cui al decreto legislativo n. 175 del 2016, ed altresì che - in punto di gestione del servizio idrico integrato e di correlate procedure di affidamento - la nozione di società *In House*¹⁶ e quella di controllo analogo a quest'ultima intimamente connessa hanno oggi come riferimento, rispettivamente, gli artt. 3-5-7 del D.Lgs. n. 36/2023 (vigente codice dei contratti pubblici) e 16 della L.R. Friuli-Venezia Giulia n. 5/2016 recante "*Organizzazione delle funzioni relative al servizio idrico integrato e al servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani*".

4.1.4 STRUTTURAZIONE DEL MODELLO, APPROVAZIONE E REVISIONI

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello – e le revisioni ed aggiornamenti dello stesso – costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 231/2001, atti di competenza e di emanazione dell'Organo Amministrativo: le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale saranno operate dal Consiglio di Amministrazione con revisione del Modello stesso. Con riferimento alle "esigenze" individuate dal Legislatore negli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, le attività in linea di massima qualificanti il Modello si ritengono le seguenti:

- formalizzazione e diffusione, all'interno della propria organizzazione, dei principi etici sulla base dei quali la Società svolge la propria attività;
- analisi dei processi aziendali ed individuazione delle attività sensibili "a rischio reato": queste ultime si sostanziano in quelle attività il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e, pertanto, da sottoporre ad analisi e

¹⁵ Per una disamina delle società in house providing – in ambito civile e contabile – si veda la ordinanza della Corte di Cassazione a Sezioni Unite n. 567 del 08.01.2024

¹⁶ Ex art. 3, lett. e) dell'allegato I.1 del D.lgs. n. 36/2023: «*affidamento in house*», l'affidamento di un contratto di appalto o di concessione effettuato direttamente a una persona giuridica di diritto pubblico o di diritto privato definita dall'articolo 2, comma 1, lettera o), del testo unico in materia di società a partecipazione pubblica, di cui al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 e alle condizioni rispettivamente indicate dall'articolo 12, paragrafi 1, 2 e 3, della direttiva 24/2014/UE e dall'articolo 17, paragrafi 1, 2 e 3 della direttiva 23/2014/UE, nonché, per i settori speciali, dall'articolo 28, paragrafi 1, 2 e 3, della direttiva 24/2014/UE;

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 34 di 53
--	--	-------------------------------------

monitoraggio;

- mappatura specifica ed esaustiva dei rischi derivanti dalle occasioni di coinvolgimento di strutture organizzative aziendali in attività sensibili alle fattispecie di reato;
- definizione di specifici e concreti protocolli in essere con riferimento alle attività aziendali “a rischio reato” e individuazione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l’adeguamento alle prescrizioni del D.Lgs. n. 231/2001;
- definizione dell’informativa da fornire ai soggetti terzi con cui la Società entri in contatto;
- definizione delle modalità di formazione e sensibilizzazione del personale;
- definizione di adeguati (per numero e caratteristiche) canali informativi riservati attraverso cui dipendenti (e collaboratori, se previsto) possano far pervenire, a tutela dell’integrità della Società, segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, ovvero di violazioni delle previsioni del Modello, ovvero di violazioni del Codice Etico, unitamente alla previsione di meccanismi di salvaguardia da condotte ritorsive e/o discriminatorie. La definizione e la predisposizione dei canali informativi deve tenere conto delle vigenti disposizioni in materia di trattamento dei dati personali (con particolare riguardo ai modi e alle finalità del trattamento, nonché alla conservazione dei dati) e garantire il diritto alla riservatezza e la possibilità di monitorare modalità e ricadute del trattamento dei dati medesimi;
- definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
- identificazione dell’Organismo di Vigilanza secondo criteri di competenza, indipendenza e continuità di azione, nonché attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello, ed altresì individuazione delle strutture operative in grado di supportarne l’azione;
- definizione dei flussi informativi da / per l’Organismo di Vigilanza;
- nomina del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- disciplina dei rapporti fra Organismo di Vigilanza e Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il compito di vigilare sull’aggiornamento del Modello, in relazione a nuove ipotesi di reato o ad esigenze di adeguamento che dovessero rivelarsi necessarie, è affidato dall’Organo Amministrativo all’Organismo di Vigilanza, coerentemente a quanto previsto dall’art. 6, comma 1 lettera b), del Decreto.

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello non solo consentono alla Società di beneficiare delle esimenti ed attenuanti previste dal D.Lgs. n. 231/2001 (in particolare vedasi gli artt. 6-7-12-17) ma migliorano, nei limiti previsti dallo stesso, la *corporate governance*, limitando il rischio di commissione dei reati anche rispetto ai conseguenti e relativi risvolti reputazionali ed economici.

A fronte dell’analisi dei rischi che ne costituisce il fondamento, lo scopo ultimo del Modello è, quindi, la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo per la consapevole gestione del rischio di commissione dei reati.

Ciò consente di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle “*aree di attività a rischio*”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni normative, in sanzioni sul piano disciplinare e, qualora tale violazione si configurasse come illecito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in sanzioni sul piano penale nei propri confronti ma anche nei confronti dell’Ente;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui essa fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di Legge, anche ai principi etico-morali cui quest'ultimo si attiene nell'espletamento della propria attività;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Gli strumenti del Modello sono complementari ai Protocolli ed alle procedure aziendali di gestione esistenti e relative all'applicazione e realizzazione degli standard operativi / di qualità ai quali la Società si è obbligata. Nel caso in cui sia identificabile una incompatibilità tra le procedure aziendali esistenti ed i dispositivi del Modello, tale evenienza dovrà essere tempestivamente segnalata all'O.d.V., affinché l'Organo Amministrativo provveda alla verifica del livello di incongruenza ed al suo superamento con adeguate disposizioni.

4.2 ARTICOLAZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLI E PROTOCOLLI PREVENTIVI

L'identificazione delle attività aziendali "a rischio reato" ex D.Lgs. n. 231/01 ha consentito di definire i comportamenti che devono essere rispettati nello svolgimento di tali attività, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati.

Tali comportamenti devono essere adottati nell'ambito dei processi aziendali, in particolar modo in quelli "sensibili" alla possibilità di una condotta delittuosa e devono seguire:

- *principi comportamentali*, che costituiscono parte integrante del Codice Etico¹⁷;
- *regole operative*, presenti nella regolamentazione interna: i presidi sono riepilogati nei protocolli di controllo.

Per ciascun rischio reato, al fine di limitarne la possibilità di commissione, possono essere previste:

- *regole comportamentali idonee ad indirizzare l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio valoriale dell'Ente;*
- *regole operative che si ispirano ai fattori qualificanti del sistema dei controlli interni quali:*
 - o la "proceduralizzazione" delle attività aziendali a rischio reato mediante la definizione di procedure atte a disciplinare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime e a garantire l'"oggettivazione" dei processi decisionali;
 - o la chiara e formalizzata assegnazione di compiti e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio dei poteri delegati e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
 - o la segregazione di funzioni incompatibili attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
 - o la previsione di specifiche attività di controllo e supervisione di tipo gerarchico-funzionale;
 - o il principio della tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso supporti adeguati che attestino le caratteristiche e le motivazioni

¹⁷ In termini generali tale documento contiene l'insieme dei valori cui Acquedotto Poiana s.p.a. ispira il proprio agire, dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti degli "stakeholder" (vertice aziendale, soggetti che prestano attività lavorativa a vario titolo, fornitori, collaboratori esterni, Pubbliche Amministrazioni, utenti, ecc.).

dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);

- l'esistenza di adeguati flussi di reporting;
- l'esistenza di procedure informatiche di supporto alle attività sensibili accessibili dalle funzioni aziendali coerentemente alle mansioni svolte secondo adeguati standard di sicurezza logica che garantiscano un'adeguata protezione/ accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. b), del D. Lgs.n. 231/2001, una volta compiuta l'identificazione delle attività aziendali "a rischio reato" sono state previste specifiche regole di comportamento. Ogni Parte Speciale del Modello contiene o fa riferimento a regole di comportamento finalizzate a ridurre la probabilità di commissione di un reato presupposto a vantaggio o nell'interesse della Società da parte di un apicale o di un soggetto subordinato o di un collaboratore o di un partner. Tali regole comportamentali sono poi integrate da metodologie operative, procedure, controlli, flussi informativi, dispositivi elettronici e, più in generale, da ogni mezzo, strumento o processo adottato per la finalità di costituire un presidio alla commissione di un reato presupposto. In particolare, costituiscono parte integrante dei protocolli preventivi, finalizzati (anche) alla prevenzione della commissione dei reati presupposto della responsabilità ai sensi del D.Lgs n. 231/2001, il PTPCT, il Sistema integrato di Gestione, il documento di continuità operativa e il ripristino dei sistemi informatici e dei dati in caso di evento

Acquedotto Poiana S.p.A. ha definito un set valoriale che deve guidare l'agire di amministratori, organi di controllo, dipendenti, collaboratori e partner, nonché a livello di formazione e selezione di questi ultimi, all'interno di un documento denominato Codice Etico.

Al fine di garantire la trasparenza, correttezza, integrità e professionalità dell'operato e la qualità dei servizi offerti da Acquedotto Poiana S.p.A., il Codice Etico indica una serie di principi e di linee guida la cui osservanza è richiesta a tutti coloro che intrattengono occasionalmente o stabilmente rapporti di lavoro con Acquedotto Poiana S.p.A. o, più in generale, sono portatori di interesse nei confronti della Società.

Tutti coloro che lavorano ed operano in Acquedotto Poiana S.p.A., o per essa, sono tenuti ad osservare e far osservare il Codice Etico nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

Questo obbligo costituisce elemento essenziale della prestazione lavorativa.

L'osservanza da parte di tutti gli Amministratori, Organi di Controllo, Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori a qualsiasi titolo, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, dei canoni comportamentali contenuti nel Codice Etico e delle specifiche procedure previste nel presente Modello, riveste infatti un'importanza fondamentale, sia per il buon funzionamento e l'affidabilità della Società, sia per la tutela del prestigio, dell'immagine e del *know how*, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo e l'immagine della Società stessa.

A tal fine, Acquedotto Poiana S.p.A. assicura una piena conoscenza e comprensione del Codice Etico da parte di tutti i Destinatari mediante l'adozione di procedure di formazione e di sensibilizzazione continua sui suoi contenuti.

Tutte le azioni, operazioni, transazioni e attività effettuate per conto della Società devono essere:

- verificabili, documentate, coerenti, adeguate e basate su informazioni per quanto possibile documentabili e complete;
- legittime, rispettose di norme, procedure e regolamenti, nonché conformi alle disposizioni del Modello e al principio della separazione delle diverse funzioni societarie;

- aperte ad analisi e verifiche obiettive, con specifica individuazione dei soggetti e delle funzioni aziendali coinvolte.

Ciascun Destinatario è tenuto a promuovere i principi che improntano il Codice Etico, contribuendo attivamente alla loro attuazione e promozione oltre che a segnalare eventuali violazioni. I componenti del Consiglio di Amministrazione, nel fissare gli obiettivi della Società, si ispirano ai principi del Codice Etico nel rispetto delle previsioni del presente Modello. Nessuno degli Amministratori, Dirigenti, Dipendenti, Sindaci ed Organi di Controllo in genere e Collaboratori della Società è autorizzato a perseguire alcun obiettivo aziendale in violazione delle leggi vigenti, in particolare utilizzando mezzi e beni della Società stessa o propri.

L'osservanza del Codice Etico, e in generale dei principi di condotta della Società, è espressamente richiesta anche ai terzi (collaboratori, partner commerciali o finanziari, consulenti, mandatari) che hanno rapporti con la Società.

In caso di inadempimento, troveranno applicazione le sanzioni contrattuali di cui al presente Modello.

La presenza del **Codice Etico** non esula dal codificare tutto ciò che è possibile e doveroso articolare in fasi, eseguite da specifiche funzioni aziendali. I documenti che prescrivono chi fa cosa e quando costituiscono il "*sistema delle procedure*". Tutti i Destinatari del Modello debbono astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 e, nello svolgimento delle proprie attività, debbono rispettare le disposizioni impartite, oltre che seguire pedissequamente le procedure.

I soggetti in posizione apicale, in particolare, adempiono alle rispettive funzioni nel rispetto delle **deleghe** e dei poteri conferiti e si attengono altresì alle previsioni dello Statuto ed alle delibere del Consiglio di Amministrazione.

I soggetti in posizione apicale e quanti ricoprono posizioni di responsabilità debbono, altresì, ottemperare costantemente e scrupolosamente agli obblighi di direzione e vigilanza loro spettanti in ragione della posizione ricoperta.


Al di là delle descritte procedure, che operano *ex ante*, saranno comunque sempre possibili verifiche successive su singole operazioni o singoli comportamenti aziendali (controllo *ex post*), da parte di un **Organismo di Vigilanza** (OdV) cui spettano – fra gli altri – compiti di valutazione circa l'adeguatezza, l'idoneità e l'effettività/efficacia del Modello.

Ciò detto, va sottolineato come un qualsiasi sistema organizzativo sia privo di efficacia qualora non accompagnato da un sistema di sanzioni verso i destinatari che non ne curino l'applicazione: questo **Sistema Disciplinare** deve essere oggetto di un documento specifico al fine di essere applicabile e per esplicitare appieno la sua azione deterrente (vedasi *infra*).

Come la mappatura dei rischi, anche le procedure e i rimedi adottati non potranno mai dirsi definitivi: la loro efficacia e completezza dovrà, al contrario, essere oggetto di continua rivalutazione e dovranno essere immediatamente proposti e realizzati i miglioramenti, le integrazioni e le modifiche che si renderanno di volta in volta necessarie.

4.3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come già rappresentato, l'art. 6 comma 1 del Decreto prevede che l'Ente possa essere esente da responsabilità se prova, tra l'altro, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 38 di 53
--	--	-------------------------------------

All'Organismo di Vigilanza di Acquedotto Poiana S.p.A. è affidato in generale – vedasi per il dettaglio lo Statuto dell'OdV - il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e dei documenti ad esso ricollegabili da parte dei Destinatari, assumendo ogni necessaria iniziativa;
- sulla reale efficacia ed effettiva capacità delle prescrizioni del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'opportunità di aggiornamento delle disposizioni e delle norme di comportamento del Modello.

In particolare, l'OdV realizzerà le predette finalità attraverso:

- attivazione di ogni strumento di controllo ritenuto opportuno;
- ricognizioni dell'attività dell'Ente ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio;
- identificazione di nuove procedure di attività e di controllo;
- attuazione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni e segnalazioni di cui è destinatario secondo le norme del Modello;
- coordinamento con le altre funzioni aziendali;
- accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello e/o del D. Lgs. n. 231/2001 e proposta di eventuali sanzioni disciplinari;
- segnalazione all'Organo Amministrativo di eventuali carenze del Modello e proposte di ogni modifica o miglioramento;
- ogni altro controllo periodico o mirato sul concreto svolgimento di singole operazioni.

Lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza di Acquedotto Poiana S.p.A. ne disciplina caratteristiche e attività, impregiudicati i disposti di legge.

L'OdV di Acquedotto Poiana S.p.A. può essere costituito da un massimo di 3 membri, dotati di comprovata competenza e professionalità. Si tratta di soggetti esterni od interni (ma, in tale ultimo caso, solo se privi di deleghe e di ruoli operativi) nominati dall'Organo Amministrativo per un periodo massimo di un triennio, con facoltà di rinnovo per analoghi periodi: ciascun membro potrà essere rinnovato per più mandati.

I membri dell'OdV non possono essere revocati se non per giusta causa, che si sostanzia in particolare (per il dettaglio vedasi il Sistema Disciplinare e lo Statuto dell'OdV):

- un grave inadempimento dei propri doveri, così come definito nel presente Modello, nonché nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza e nella *Policy Whistleblowing* adottati dalla Società (ad esempio, il mancato assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza, ovvero la sua prolungata inattività);
- una sentenza di condanna nei confronti della Società per uno dei reati previsti nel Decreto ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'"*omessa o insufficiente vigilanza*" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6 comma 1 lett. d) del Decreto;
- un provvedimento di condanna emessa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto, ovvero un reato della stessa indole;
- la violazione degli obblighi di riservatezza di cui al Modello.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 39 di 53
--	--	-------------------------------------

Qualora la revoca venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Delegato provvede nell'immediatezza a nominare un nuovo Organismo di Vigilanza.

In caso di cessazione della carica di un componente dell'OdV nel corso del mandato, l'organo amministrativo provvede senza indugio alla sua sostituzione. Il componente cooptato si considera scaduto insieme ai membri effettivi in carica all'atto della sua nomina.

Sono da ritenersi cause di ineleggibilità/incompatibilità e/o decadenza dall'ufficio di membro dell'OdV:


- il trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovvero interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi delle persone giuridiche;
- l'aver riportato una condanna, ancorché non ancora passata in giudicato, per uno dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/01, ovvero un reato della stessa indole;
- l'essere membro del CdA o di un altro organismo sociale o dirigente o direttore generale di Acquedotto Poiana S.p.A., di società da questa controllata o della controllante;
- l'aver relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti indicati al punto precedente;
- aver ricoperto nel triennio precedente o ricoprire attualmente il ruolo di Sindaco, Assessore o Consigliere Comunale in uno dei Comuni soci, ovvero in uno dei Comuni soci di società controllanti e controllate;
- svolgere mansioni operative tali da inficiare l'obiettività di giudizio sulla verifica dei comportamenti e dell'applicazione del *Modello*, o tali da inficiare l'autorevolezza e l'eticità della condotta;
- l'aver avuto un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza;
- l'essere titolare, in maniera diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale o membro della struttura di governance di enti che detengono partecipazioni da permettere di esercitare un'influenza notevole sulla Società o su società controllate o controllanti;
- l'aver un conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società o con società controllate o controllanti che ne compromettano l'indipendenza;
- ricoprire l'incarico di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ai sensi della Legge n. 190/2012 (di seguito "*RPCT*").

All'atto della elezione, i soggetti nominati rilasceranno apposita dichiarazione di non trovarsi in alcune delle cause di ineleggibilità/incompatibilità indicate.

Nell'esercizio delle proprie funzioni l'OdV ha piena autonomia organizzativa e finanziaria. A tal fine, annualmente, comunica all'organo amministrativo la misura delle risorse necessarie alla sua attività.

La gestione, l'utilizzazione e la destinazione di queste sono poi decise dall'OdV in modo totalmente autonomo e indipendente.

In casi di particolare necessità, l'OdV avrà la facoltà di avvalersi della consulenza di professionisti esterni, ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 40 di 53
--	--	-------------------------------------

4.3.1 OBBLIGHI INFORMATIVI DELL'ODV NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI, DEL COLLEGIO SINDACALE E VERSO IL RPCT

L'Organismo di Vigilanza riferirà agli organi di vertice e di controllo della Società in merito all'attuazione del *Modello* e della *Policy Whistleblowing* adottati dalla Società e, comunque, all'emersione di eventuali aspetti critici inerenti all'attività della stessa. Comunicherà, inoltre, l'esito delle attività da egli svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

Al fine di consentire che l'OdV operi con la massima efficacia, sono stati istituiti specifici canali di comunicazione ed adeguati meccanismi di collaborazione tra l'OdV e gli altri Organi Sociali della Società, nonché con il RPCT.

Si rimanda allo Statuto dell'Organismo di Vigilanza, qui evidenziando in sintesi che l'OdV relazionerà con cadenza annuale il Collegio Sindacale, salvo che, in presenza di particolari necessità o di ragioni di urgenza, relazionerà al Presidente del CdA e/o all'Amministratore Delegato, ovvero al Collegio Sindacale, i quali assumono le decisioni più opportune.

Oltre a ciò, l'OdV dovrà chiedere di essere sentito dal CdA e/o dal Collegio Sindacale ogniqualvolta sia utile o necessario un esame o un intervento di tali organi in materie inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del *Modello* e della *Policy Whistleblowing* adottati dalla Società o laddove risultino accertati fatti di particolare significatività.

L'OdV ha, inoltre, la possibilità di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Presidente del CdA ed assicura un costante e tempestivo flusso informativo nei confronti del RPCT, tanto con riferimento a informazioni rilevanti rispetto alla *Policy Whistleblowing*, quanto con riferimento a informazioni rilevanti rispetto del PTPCT.

4.3.2 OBBLIGHI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV

L'art. 6, comma 2 lett. b), del Decreto stabilisce che i modelli di organizzazione, controllo e gestione devono prevedere specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello.

Fermo quanto previsto nello Statuto dell'OdV di Acquedotto Poiana S.p.A. qui basti evidenziare che, oltre alla documentazione espressamente indicata in ogni singola Parte Speciale del *Modello*, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV: **(i)** ogni altra informazione attinente all'attuazione del *Modello* nelle aree di attività a rischio e ad eventuali violazioni delle prescrizioni del *Modello* stesso; **(ii)** ogni altra informazione attinente all'attuazione della *Policy Whistleblowing* ed eventuali violazioni delle prescrizioni ivi previste; **(iii)** ogni altra informazione attinente all'attuazione del *PTPCT* ed eventuali violazioni delle prescrizioni ivi previste.

Il Consiglio di Amministrazione/Amministratore unico e gli altri Organi Sociali sono tenuti a dare piena informazione all'OdV sulle questioni che rientrano nella competenza dell'OdV medesimo.

Con Organi Sociali si intendono tutti i soggetti di seguito specificati quando non siano direttamente identificati dal Modello stesso:

- il Consiglio di Amministrazione/Amministratore unico;
- il Direttore Generale;
- i soggetti individuati a norma di legge a compiere una specifica funzione (ad esempio ex D.Lgs 81/2008 o Reg. UE 2016/679);
- il Collegio Sindacale;
- il Coordinamento dei soci nell'ambito del c.d. "controllo analogo";
- l'Organo di Revisione;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione;

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 41 di 53
--	--	-------------------------------------

- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- in generale tutti gli organi che abbiano una specifica funzione di controllo nell'ambito della Società.

In particolare, i Destinatari devono segnalare all'OdV le notizie relative alla:

- commissione o alla potenziale commissione di reati o di deviazioni comportamentali rispetto ai principi ed alle prescrizioni contenuti nel *Modello*, nella *Policy Whistleblowing* e nel *PTPCT*;
- attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento, da parte dell'OdV, dei compiti ad esso assegnati;
- I dirigenti devono, inoltre, segnalare all'OdV le violazioni del *Modello*, della *Policy Whistleblowing* e del *PTPCT* commesse dai dipendenti che a loro rispondono gerarchicamente.

In particolare, per quanto concerne il flusso informativo verso l'OdV si sottolinea che:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, ovvero l'avvio di un procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, ovvero per i reati di cui alla Legge n. 190/2012, devono essere fatte pervenire tempestivamente all'OdV;
- tutti i soggetti a cui è riferito il Modello che avvanzeranno richiesta di tutela legale per una delle fattispecie previste dal Decreto, dovranno tempestivamente informare l'OdV;
- i responsabili delle diverse attività sensibili trasmetteranno tempestivamente all'OdV un report informativo inerente fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. n. 231/2001, della Legge n. 190/2012 e del D.Lgs n. 24/2023, ovvero che possano determinare un rischio di reato e le attività svolte per contrastarli;
- i responsabili delle diverse attività sensibili trasmetteranno tempestivamente all'OdV, altresì, gli interventi organizzativi e normativi diretti all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- qualora si verifichi una significativa modifica nelle attività sensibili, che potrebbe aumentare il rischio di commissione dei reati previsti, il Responsabile della relativa funzione comunicherà per iscritto all'OdV i cambiamenti apportati;
- il Responsabile del Personale, ovvero l'Organo Amministrativo, invieranno all'OdV tutte le notizie relative ad eventuali procedimenti disciplinari intentati per illeciti riconducibili alle previsioni del Decreto, al D.Lgs n. 24/2023 ed alla Legge n. 190/2012, al loro esito e alle eventuali sanzioni irrogate, con le relative motivazioni;
- il Collegio Sindacale, ovvero l'Organo Amministrativo, comunicheranno tutte le variazioni che interverranno nel sistema delle deleghe e procure vigente ed eventuali ulteriori informazioni a propria conoscenza e per quanto di competenza (comprese modifiche organizzative e strutturali);
- i responsabili della relativa funzione trasmetteranno all'OdV ogni atto e/o documento relativo a finanziamenti pubblici ricevuti dalla Società, nonché i prospetti riepilogativi redatti a seguito di gare pubbliche ovvero di trattative private con Enti Pubblici;
- il RPCT dovrà costantemente raccordarsi con l'OdV per le attività inerenti le aree a maggior rischio di corruzione e per la verifica degli adempimenti di cui ai D.Lgs n. 33/2013 e n. 39/2013;
- il RPCT dovrà tempestivamente comunicare all'OdV le segnalazioni pervenute ai sensi e per gli effetti della Policy Whistleblowing adottata dalla Società e ciò con particolare - ma non esclusivo - riferimento alle previsioni del Modello e del D.Lgs n. 231/2001, nonché il seguito ed il riscontro resi al segnalante ai sensi del D.Lgs n. 24/2023 (sempre garantendo la riservatezza

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 42 di 53
--	--	-------------------------------------

del segnalante, dell'eventuale facilitatore, della persona coinvolta o, comunque, dei soggetti menzionati nella segnalazione, ove sussistano i requisiti);

- il RPCT dovrà comunicare all'OdV ogni violazione delle prescrizioni della Policy Whistleblowing.

L'OdV è, inoltre e comunque, destinatario di tutte le segnalazioni ricevute dalla Società anche da parte di terzi (ad esempio i reclami dei clienti) che siano relative alla violazione, reale o presunta, del *Modello* e comunque a comportamenti non in linea con il Codice Etico adottato dalla Società. Sulla base delle informazioni ricevute l'OdV predispone le azioni necessarie al mantenimento dell'efficacia, idoneità ed efficienza del *Modello* e della *Policy Whistleblowing*. Egli favorisce, inoltre, l'invio di proposte ed interventi da parte delle diverse funzioni aziendali, finalizzate all'integrazione/aggiornamento del *Modello* e della *Policy Whistleblowing*, acquisendo informazioni non solo dai Responsabili delle attività sensibili, ma anche dai singoli lavoratori che, a qualsiasi titolo, possono essere al corrente di fatti e/o notizie rilevanti ai fini della prevenzione dei reati previsti del *Decreto* e degli illeciti previsti dalla *Policy Whistleblowing*.

L'OdV potrà richiedere ad ogni esponente della Società ogni genere di informazione e/o documentazione utile alla propria attività di verifica e controllo. È fatto obbligo ai soggetti indicati di ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta che in tal senso pervenga loro dall'OdV.

L'OdV può richiedere all'Organo Amministrativo o al Collegio Sindacale l'emissione di sanzioni disciplinari a carico di coloro che si sottraggono agli obblighi di informazione individuati.

4.3.3 WHISTLEBLOWING POLICY

Alla luce del testo e della interpretazione degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, si può convenire che tali dettati normativi definiscono i contenuti ineludibili del *Modello*, affinché lo stesso possa adempiere alla funzione ad esso propria di tutela del c.d. "*Business Ethics*" e di prevenzione di fenomeni di criminalità che minano il libero svolgersi della vita economica organizzata.

Questa portata delle citate disposizioni normative risultava già evidente a seguito dell'esplicita introduzione nell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, ad opera della L. 30.11.2017 n. 179, della necessità che i *Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo* contemplassero la previsione di canali informativi riservati, specificamente dedicati alla raccolta di segnalazioni relative a condotte illecite, poste in essere in violazione di legge ovvero dei contenuti del *Modello*.

L'istituto del Whistleblowing è stato introdotto nella Pubblica Amministrazione con la Legge 6.11.2012 n. 190 (che ha inserito nel T.U. in materia di pubblico impiego – D.Lgs. n. 165/2001 – l'art. 54 bis, poi oggetto di integrazione con il DL 90/2014 convertito con modificazioni dalla Legge 11.08.2014 n. 114), oggetto di una prima regolamentazione ad opera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione con propria determinazione n. 6 del 28.04.2015 contenente "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", regolamentazione successivamente perfezionatasi con la delibera n. 690 del 01.07.2020 di adozione del "*Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all' articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001*" e conseguenti Linee Guida adottate con delibera dell'ANAC n. 469 del 09.06.2021.

Con la Legge 30.11.2017 n. 179 (art. 2) la normativa del Whistleblowing e la relativa tutela è stata estesa anche ai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi che realizzano

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 43 di 53
--	--	-------------------------------------

opere a favore della Pubblica Amministrazione (vigente art. 54 bis, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001).

Da ultimo - con il D.Lgs n. 24 del 10.03.2023 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 - sono stati analiticamente disciplinati gli obblighi di istituzione, gestione e pubblicizzazione dei canali di segnalazione interna ed esterna, nel rispetto dei principi di privacy by design e privacy by default e con definizione di uno specifico apparato sanzionatorio e di misure di protezione non solo per la persona segnalante.

Acquedotto Poiana S.p.A. ha inteso ottemperare alle nuove disposizioni normative dotandosi di una apposita policy (o protocollo operativo) specificamente dedicato alla formalizzazione e all'implementazione di un sistema di ricezione, gestione, processazione, traduzione in concreti provvedimenti (anche di carattere disciplinare) ed archiviazione delle segnalazioni, con predisposizione di canali informativi aventi le caratteristiche di adeguatezza e di riservatezza normativamente previste: tali aspetti costituiscono oggetto di una specifica sezione del Modello denominata "*Whistleblowing Policy*", che deve considerarsi elemento integrante della presente Parte Generale e che ne costituisce a tutti gli effetti un allegato.

Acquedotto Poiana S.p.A. - in applicazione del disposto di cui all'art. 4, comma 5, del D.Lgs n. 24/2023 - ha individuato il **Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza**, ai sensi e per gli effetti della Legge n. 190/2012, quale **destinatario e gestore esclusivo dei canali interni di segnalazioni ai sensi di legge**.

Quanto ai canali e modalità delle segnalazioni interne si rimanda a quanto espressamente previsto dalla *Whistleblowing Policy*.

In ottemperanza al **D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24**, la Società ha adottato un apposito sistema di gestione delle segnalazioni (Whistleblowing) che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e del contenuto della segnalazione. Il canale interno prioritario è costituito dalla **piattaforma informatica crittografata WhistleblowingPA**, i cui accessi sono limitati al RPCT in qualità di gestore della segnalazione. Ai segnalanti sono garantite le tutele contro eventuali ritorsioni previste dagli artt. 17 e ss. del medesimo Decreto."

In Acquedotto Poiana S.p.A., al RPCT è riservata la verifica della ammissibilità della segnalazione interna e della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione medesima.

Il RPCT dovrà, peraltro, tempestivamente informare l'Organismo di Vigilanza - nel rispetto della citata Policy e dello Statuto dell'OdV, nonché delle norme di Legge - della segnalazione pervenuta e degli esiti della istruttoria, acchè l'OdV adempia - ai sensi del proprio Statuto - a quanto di propria competenza, quale organo deputato alla vigilanza sull'osservanza del *Modello* adottato dalla Società.

All'esito, qualora la segnalazione si riveli:

- **inammissibile o infondata**: la stessa verrà archiviata;
- **ammissibile**: il RPCT ne curerà la trasmissione al responsabile della funzione disciplinare ed altresì (laddove quanto segnalato integri anche una condotta illecita rilevante ai sensi del D.Lgs n. 231/2001, ovvero un fatto di reato, ovvero una significativa violazione del Modello) all'Organo Amministrativo, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti e/o all'ANAC per i profili di rispettiva competenza, salva ogni altra iniziativa ritenuta necessaria od utile (quale ad esempio, la trasmissione al responsabile del settore in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, e solo laddove non vi siano ipotesi di reato).

Le segnalazioni verranno processate nel rispetto della vigente legislazione in materia di riservatezza e tutela dei dati personali, con accorgimenti volti a garantire la riservatezza dell'identità degli autori delle segnalazioni.

Le segnalazioni **anonime** - vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore - sono equiparate a segnalazioni ordinarie da trattare secondo i regolamenti interni della Società e **non** secondo la Policy Whistleblowing: esse saranno considerate solo se relative a fatti di particolare gravità e, comunque, adeguatamente circostanziate e utilmente riscontrabili a giudizio del RPCT di Acquedotto Poiana S.p.A..

4.3.4 COORDINAMENTO ATTIVITA' DELL'ODV E DEL RPCT – OBBLIGHI INFORMATIVI RECIPROCI FRA ODV E RPCT E NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI.

L'OdV ed il RPCT devono cooperare, definendo anche idonee procedure e flussi informativi reciproci, affinché sia assicurato il costante coordinamento tra i controlli per la prevenzione dei rischi di cui al D.Lgs n. 231/2001 ed i controlli per la prevenzione dei rischi di corruzione di cui alla Legge n. 190 /2012 e s.m.i..

Tale principio di coordinamento e di reciproco aggiornamento assume particolare pregnanza, tra le altre, nella materia del Whistleblowing, laddove oggetto della segnalazione potranno essere condotte al contempo integranti violazione del Modello e/o del Codice Etico e rilevanti sotto il profilo ampiamente inteso della *maladministration*. Ecco quindi che il protocollo operativo appositamente predisposto in materia non soltanto individua quali canali di raccolta delle segnalazioni – in posizione di equivalenza e, di fatto, di perfetta fungibilità – ad un tempo tanto il Responsabile per la prevenzione della corruzione quanto l'Organismo di Vigilanza, ma altresì prevede un obbligo informativo in carico al Responsabile per la prevenzione della corruzione ed in favore dell'Organismo di Vigilanza in relazione alla processazione e agli approfondimenti istruttori scaturenti dalle segnalazioni, cosicché quest'ultimo possa - se del caso e laddove ritenuto opportuno - sollecitare particolari adempimenti istruttori e finanche sindacare singole scelte del RPCT in ordine al seguito da dare ad una particolare segnalazione.

Per quanto attiene più strettamente ai rapporti tra normativa prevenzionale degli illeciti di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e la normativa anticorruzione, si rimanda invece alla Parte Speciale dedicata e all'apposita sezione contenente la schematizzazione dei flussi informativi intercorrenti tra RPCT e OdV.

L'OdV ed il RPCT devono informare, per quanto di competenza e con una relazione annuale, il Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico ed il Collegio Sindacale in merito alla propria attività di vigilanza ed in relazione ad eventuali situazioni anomale rilevate, suggerendo proposte di miglioramento di determinati aspetti dell'organizzazione aziendale o di parti del Modello finalizzate a una migliore prevenzione.

L'Organo Amministrativo ed il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualunque momento l'Organismo di Vigilanza ed il RPCT, i quali a propria volta hanno facoltà di richiedere la convocazione dei predetti Organi per motivi urgenti.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 45 di 53
--	--	-------------------------------------

4.3.5 ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA – RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

La Legge n. 190/2012 e ss.mm.ii ed i D.Lgs. nn. 33-39/2013 e ss.mm.ii. disciplinano un complesso sistema di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, nell'ambito del quale è previsto che gli enti pubblici provvedano a nominare al loro interno un Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e adottino, su proposta dello stesso responsabile, delle specifiche misure di prevenzione della corruzione. Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza assume, peraltro, un valore programmatico incisivo, dovendo necessariamente prevedere obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo.

In materia di trasparenza, il combinato disposto tra la Legge n. 190/2012 e ss.mm.ii ed il D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. richiede l'adempimento di una serie di obblighi di pubblicazione relativi ai dati indicati dalle normative citate: al riguardo si richiama il Piano Nazionale Anticorruzione ed il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di Acquedotto Poiana S.p.A., nonché le indicazioni dell'ANAC in materia.¹⁸

Qui basta solo rilevare che l'articolo 2-bis del D.Lgs. n. 33/2013 (da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 100/2017)¹⁹ stabilisce che la medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni sia applicabile, in quanto compatibile, anche²⁰:

- agli enti pubblici economici e agli ordini professionali;
- alle società in controllo pubblico (art. 2, comma 1 lett. m), del D.Lgs. n. 175/2016);
- alle associazioni, alle fondazioni e agli enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo d'amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni.

Il comma 3 del sopra citato articolo distingue ulteriormente tra:

- società in partecipazione pubblica;

¹⁸ <https://www.anticorruzione.it/-/responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-rpct->

¹⁹ Vedasi anche la Legge 29.06.2022 n. 79.

²⁰ S vedano le FAQ dell'ANAC al riguardo, reperibili al link <https://www.anticorruzione.it/-/ambito-soggettivo-di-applicazione-della-trasparenza-a-societ%C3%A0-ed-enti-di-diritto-privato-art.2-bis-d.lgs.-33/2013->

- associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici.

L'art. 2 del D.Lgs. n. 175/2016 definisce, alla lett. b), la nozione di «controllo» quale *“situazione descritta nell'art. 2359 del codice civile. Il controllo può sussistere anche quando, in applicazione di norme di legge o statutarie o di patti parasociali, per le decisioni finanziarie e gestionali strategiche relative all'attività sociale è richiesto il consenso unanime di tutte le parti che condividono il controllo”*.²¹

La linea di confine tra enti *“in controllo pubblico”* (art. 2-bis comma 2 del D.Lgs. n. 33/2013) e gli altri enti (art. 2-bis comma 3 del D.Lgs. cit.) non ha carattere meramente formale bensì conforma, in modo differenziato, l'applicazione della normativa anticorruzione, in ragione del diverso grado di coinvolgimento delle Pubbliche Amministrazioni all'interno delle due diverse tipologie di soggetti. Le prime sono a tutti gli effetti assimilate alle amministrazioni per quanto riguarda la prevenzione della corruzione e la trasparenza; le seconde, invece, hanno delle attenuazioni rispetto all'applicazione integrale della disciplina di cui alla L. n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013.

In particolare, le società *“controllate”* sono tenute alla nomina di un Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e all'adozione di uno specifico piano per la prevenzione della corruzione, oltre che all'adempimento integrale degli obblighi di pubblicazione nell'ambito della disciplina della trasparenza, sostituito, per gli enti che ne sono dotati, da una sezione specifica del Modello (*cf.* Deliberazione ANAC n. 1134 del 8/11/2017).²²

La disposizione citata impone, comunque, un vaglio di compatibilità (*“in quanto compatibile”*) delle disposizioni in relazione alla tipologia degli enti, tenendo conto i tratti distintivi che ne caratterizzano la struttura. Tale compatibilità va valutata in relazione alle diverse categorie di enti e alla tipologia delle attività svolte. In particolare, si dovrà distinguere i casi di attività sicuramente di pubblico interesse e i casi in cui le attività della società siano esercitate in concorrenza con altri operatori economici. Occorre, infine, avere riguardo al regime normativo già applicabile alle diverse tipologie di enti in base ad altre fonti normative, allo scopo di evitare la duplicazione degli adempimenti e di garantire un coordinamento con gli obblighi di prevenzione.

Nel caso in cui venga omessa l'adozione del Piano di prevenzione della corruzione o dei Codici di comportamento, è prevista l'applicabilità di una sanzione amministrativa ad opera dell'ANAC non

²¹ Per la nozione di controllo analogo (e rapporti con il controllo di cui all'art. 2359 c.c.) si vedano le Sezioni Unite della Corte di Cassazione nelle sentenze n. 31755/2019 e n. 20632/2022 e nella ordinanza n. 567/2024 ed altresì il Consiglio di Stato nella sentenza bn, 7348/2023, nonché gli artt. 2-4-16 del D.Lgs n. 175/2016. Indicazioni si rinvengono al link del MEF: <https://www.mef.gov.it/approfondimenti/Glossario/>

²² <https://www.anticorruzione.it/-/rpct-particolari-amministrazioni-e-enti>

inferiore nel minimo a euro 1.000.= e non superiore nel massimo a euro 10.000.= (D.L. 90/2014 conv. in Legge 11.08.2014 n. 114).²³

In materia di trasparenza, la mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati relativi all'amministrazione e alla compagine societaria (artt. 14 e 22 del D.Lgs. n. 33/2013) può dar luogo a una sanzione amministrativa pecuniaria da 500.= a 10.000.= euro a carico del responsabile della mancata comunicazione e il relativo provvedimento è pubblicato sul sito internet dell'amministrazione o organismo interessato.

Degno di rilievo è anche il fatto che, con l'avvio della piena digitalizzazione dei contratti pubblici ai sensi e per gli effetti del D.Lgs n. 36/2023, a partire dal 1° gennaio 2024, sono previsti ulteriori obblighi di pubblicazione.²⁴

Merita, infine, dare conto della delibera n. 95 del 8.3.2023 dell'ANAC che ha apportato importanti modifiche al Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.²⁵

Quanto ai compiti, obblighi e responsabilità del RPCT (in particolare ai sensi e per gli effetti della Legge n. 190/2012 e dei D.Lgs n. 33 e n. 39 del 2013 e ss. mm. ii.) in questa sede è sufficiente rimandare alle indicazioni dell'ANAC²⁶ ed esporre - in sintesi - che al RPCT compete:

- segnalare le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza ed indica alle funzioni competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- proporre il PTPCT (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza) che deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno o documento analogo nelle forme, nelle modalità e tempistiche previste dall'ANAC;
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità e propone la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- verificare l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- individuare il personale da inserire nei programmi di formazione;

²³ L'omesso aggiornamento del PTPCT, viceversa, non è sanzionato: così la Corte di Cassazione nella ordinanza 10 ottobre 2023, n. 28344.

²⁴ Con la delibera n. 601 del 19 dicembre 2023, l'ANAC ha aggiornato e integrato la delibera n. 264 del 20 giugno 2023 riguardante la trasparenza dei contratti pubblici: per il dettaglio si veda al link <https://www.anticorruzione.it/-/trasparenza-dei-contratti-pubblici-del.601.2024>

²⁵ <https://www.anticorruzione.it/-/regolamento-sull-esercizio-del-potere-sanzionatorio-in-vigore-le-modifiche-approvate-dal-consiglio-anac>

²⁶ <https://www.anticorruzione.it/-/piattaforma-di-acquisizione-dei-piani-triennali-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>

- entro il 15 dicembre di ogni anno, redigere una relazione con i risultati dell’attività svolta che deve essere trasmessa all’organo di indirizzo e pubblicata sul sito istituzionale nell’apposita sezione;
- controllare il corretto adempimento degli obblighi previsti in materia di trasparenza dal testo vigente del D.Lgs. n. 33/2013 (art. 43);
- verificare il rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 39/2013 in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi (art. 15 del D.Lgs. n. 39/2013 e Determinazioni ANAC) e formulare eventuali contestazioni all’interessato in caso di insorgenza o esistenza di cause di incompatibilità e/o inconfiribilità e segnalare ai sensi dell’art. 15, Il comma, del D.Lgs. n. 39/2013 i casi di possibili violazioni.

4.3.6 IL SISTEMA DISCIPLINARE

Alla luce del disposto dell’art. 6, comma 2, lett. e) e comma 2 bis, del D.Lgs. n. 231/2001 aspetto essenziale per l’effettività del Modello di organizzazione, controllo e gestione è la predisposizione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta da esso imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto stesso, nonché per la violazione delle previsioni del codice etico.

A seguito del D.Lgs n. 24/2023, il sistema sanzionatorio è chiamato a tenere in adeguata considerazione anche le esigenze di tutela ed incoraggiamento del c.d. “*whistleblowing*”: ivi devono trovare previsione misure rivolte a garantire – tramite specifiche sanzioni – l’effettività dei presidi di tutela per coloro che, organi di controllo, dipendenti o collaboratori, partner in genere facciano emergere condotte illecite e/o contrarie alle disposizioni e al funzionamento del modello, del D.Lgs n. 231/2001 e delle norme indicate nel D.Lgs n. 24/2023.

L’applicazione del sistema sanzionatorio e l’irrogazione delle relative sanzioni è indipendente dalle segnalazioni, nonché dallo svolgimento e dall’esito del procedimento eventualmente avviato dall’Autorità Giudiziaria penale o contabile.

Le sanzioni disciplinari conseguenti alla violazione delle prescrizioni del modello, del codice etico e della procedura di segnalazione ex D.Lgs n. 24/2023 devono, in ogni caso, essere commisurate al livello di responsabilità dell’autore dell’infrazione, all’eventuale sussistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, alla gravità del suo comportamento, nonché all’intenzionalità dello stesso: il tutto in conformità a quanto previsto dalla Legge 20/05/1970 n. 300, dalle specifiche normative di settore e dalla contrattazione collettiva o dai rapporti contrattuali.

Il **Sistema Disciplinare** di Acquedotto Poiana S.p.A. – cui si rimanda integralmente - contiene il riferimento alle diverse tipologie di sanzioni comminabili a dipendenti e collaboratori, apicali e dirigenti, nonché ai *partners*, fornitori di beni e servizi, oltre che ai professionisti che collaborano

con la Società. Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni o da partner in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello, ovvero con le previsioni del Codice Etico e della Policy Whistleblowing adottata dalla Società, e vieppiù tale da comportare il rischio di commissione di un reato presupposto, potrà determinare finanche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva la richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle misure previste dal Decreto.

Le lettere di incarico e gli accordi conterranno apposite clausole con cui i sottoscrittori si impegneranno al rispetto delle norme del Modello e del Codice Etico, accettando altresì che la loro trasgressione possa, se reiterata ovvero di rilevante portata, integrare causa di risoluzione dei rapporti sussistenti con la Società.

Le sanzioni possono interessare anche il Collegio Sindacale, nonché la Società di Revisione/Revisore unico, il RPCT ed il Data Protection Officer, nonché i membri dell'Organismo di Vigilanza.

La violazione delle prescrizioni del Modello può altresì comportare l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni nei confronti dei responsabili dei comportamenti non conformi al Modello stesso.

L'OdV ed il RPCT hanno il potere di proporre l'irrogazione di tali misure disciplinari.

4.4 SELEZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

4.4.1. SELEZIONE

L'OdV in coordinamento con le funzioni preposte, individua le modalità attraverso cui è istituito e/o aggiornato uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001.

4.4.2. INFORMAZIONE

Ai fini della più ampia efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire la corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda (compresi collaboratori e *partners*) e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

A tal fine l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua. Attraverso la collaborazione con i responsabili delle funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza, sulla base all'attività di controllo svolta, può indicare la necessità di integrare il sistema di informazione e formazione rivolto ai dipendenti della Società.

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso.

A tal fine, la diffusione del Modello avviene tramite la sua pubblicazione sulla rete intranet sito della Società.

Devono essere adottati idonei strumenti di comunicazione per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo. In particolare, devono essere previste, con il coordinamento del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e dell'Organismo di Vigilanza:

- una comunicazione iniziale quanto alla adozione del Modello Organizzativo, mentre ogni successivo aggiornamento deve essere comunicato a tutti i destinatari al momento della sua adozione;
- la medesima informazione dovrà essere formalizzata e rivolta ai nuovi destinatari in genere, al fine di assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Quanto sopra con l'obiettivo di:

- escludere che qualsiasi soggetto operante non solo all'interno di Acquedotto Poiana S.p.A. possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza del presente Modello;
- evitare che eventuali reati possano essere causati da errori umani, dovuti anche a negligenza o imperizia, nella valutazione delle prescrizioni del presente Modello.

4.4.1 FORMAZIONE

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

È compito del Responsabile di Funzione:

- provvedere alla definizione di un programma annuale di aggiornamento da condividere con l'OdV della Società, che preveda, in conformità a quanto indicato nel Modello, un percorso specifico per il personale direttivo e per il personale subordinato;
- predisporre un calendario annuale da comunicare, unitamente al contenuto sintetico del programma, all'OdV della Società.

La formazione sui principi e contenuti del Modello è garantita dai responsabili di Funzione che, secondo quanto indicato e pianificato dall'OdV, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi. In ogni caso, devono essere previste, con il coordinamento del RPCT e del OdV:

- un'attività di formazione mirata sui contenuti del D.Lgs. n. 231/2001 e del D.Lgs n. 24/2023, nonché sul Modello e sui successivi aggiornamenti del medesimo e delle normative di riferimento, nonché sui comportamenti da tenere nelle attività sensibili a rischio reato;
- un'attività di formazione mirata sui contenuti della Legge n. 190/2012, del D.Lgs n. 33/2013, del D.Lgs n. 39/2013, e s.m.i., nonché sui comportamenti vietati da tali disposti normativi.

Sarà di converso cura dell'OdV informare i Responsabili di Funzione in merito a:

- modificazioni della normativa di riferimento in guisa di prevedere momenti formativi integrativi;
- necessità di azioni formative integrative conseguenti la rilevazione di errori e/o devianze dalla corretta esecuzione di procedure operative applicate alle c.d. "attività sensibili".

L'attività di controllo dell'OdV prevede l'adozione di azioni formative al riscontro di errori e/o devianze dalla corretta esecuzione di procedure "sensibili" rispetto ai reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001. In questo caso, l'OdV provvederà ad attivare le funzioni interessate per l'organizzazione e l'esecuzione dell'azione formativa prevista.

4.5 SELEZIONE E INFORMATIVA FORNITORI

4.5.1 SELEZIONE DI TERZE PARTI

Il processo di selezione di terze parti prevede che la Società riceva adeguata informativa sulla eventuale pendenza (anche passata) di procedimenti ex D.Lgs. n. 231/2001 in capo alla controparte. A tal fine la Società, nell'ambito delle procedure di qualificazione e selezione dei fornitori, prevede che il rapporto negoziale sia subordinato all'acquisizione di tale informativa e che la controparte dichiari notizie veritiere e si obblighi a comunicare ogni variazione riguardante le informazioni fornite.

In caso di dichiarate pendenze di procedimenti ex D.Lgs. n. 231/2001, in essere o passate, la Società ne dà tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza attraverso i canali dedicati.

4.5.1. INFORMATIVA

Nel caso di rapporti negoziali con terze parti, i relativi contratti/incarichi contengono specifiche clausole, con dichiarazioni e garanzie ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 tali da tutelare Acquedotto Poiana S.p.A. dai rischi e dalle responsabilità connesse. I contratti/incarichi devono:

- essere definiti per iscritto, in tutte loro condizioni e termini;
- essere sottoscritti dai soggetti aventi idonei poteri e a ciò espressamente delegati, secondo il vigente sistema di procure e deleghe;
- essere sottoposti ad un iter autorizzativo interno orientato al rispetto del principio di separazione delle funzioni (tra chi propone l'accordo, chi lo verifica e chi lo sottoscrive) e alla corretta verifica dei contenuti e degli impegni economici;
- contenere clausole standard al fine del rispetto del D.Lgs. n. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici);
- contenere apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici) e di impegnarsi a tenere comportamenti conformi al dettato della norma;
- contenere apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D.Lgs. n. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici) (es. clausole risolutive espresse, penali).

Due esempi di clausola standard di questo tipo vengono di seguito esposte come riferimento, con l'avvertimento che le stesse andranno adattate allo specifico rapporto contrattuale:

«Il fornitore/consulente/collaboratore esterno dichiara di conoscere il contenuto del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e si impegna ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso). L'inosservanza da parte del fornitore di tale impegno è considerato dalle Parti un inadempimento grave e motivo di risoluzione del contratto per inadempimento ai sensi dell'art. 1453 c.c. e legittimerà la Società a risolvere lo stesso con effetto immediato».

Oppure:

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 52 di 53
--	--	-------------------------------------

«Il fornitore/consulente/collaboratore esterno si impegna alla più attenta e scrupolosa osservanza delle vigenti norme di legge e tra queste, in particolare, delle previsioni del D. Lgs. 231/2001 nonché a rispettare e ad adeguare i propri comportamenti ai principi espressi nel Modello della Società (che si allega) per quanto rilevanti ai fini dell'esecuzione del presente contratto. Il mancato rispetto delle norme di legge o del Modello da parte di è circostanza gravissima che, oltre a ledere il rapporto fiduciario instauratosi tra la Società e, costituisce grave inadempienza del presente contratto dando titolo e diritto alla Società di risolvere anticipatamente e con effetto immediato il presente contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. e di ottenere, a titolo di penale, una somma da determinarsi in via equitativa, salva la risarcibilità dell'eventuale maggior danno».

4.6. VERIFICHE PERIODICHE DEL MODELLO

L'attività di vigilanza svolta continuativamente dall'Organismo di Vigilanza per:

- a) verificare l'effettività del Modello (vale a dire, la coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello medesimo);
- b) effettuare la valutazione periodica dell'adeguatezza, rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, delle procedure/protocolli codificate che disciplinano le attività a rischio;
- c) segnalare la necessità di procedere agli opportuni aggiornamenti del Modello;

si concretizza, *in primis*, nel programma delle verifiche dell'OdV, predisposto annualmente dall'OdV medesimo.

Il sistema di controllo è atto a:

- assicurare che le modalità operative soddisfino le prescrizioni del Modello e le vigenti disposizioni di legge;
- individuare le aree che necessitano di azioni correttive e/o miglioramenti e verificare l'efficacia delle azioni correttive;
- sviluppare, in azienda, la cultura del controllo, anche al fine di supportare al meglio eventuali visite ispettive da parte di altri soggetti deputati, a diverso titolo, ad attività di verifica.

A tal fine, tale attività di controllo viene effettuata dall'OdV attraverso:


- il flusso di informazioni;
- verifiche periodiche mirate sulle "attività sensibili" ("Piano di lavoro");
- riunioni con personale chiave dell'impresa o con alcuni partner, consulenti o agenti.

Le verifiche interne sono gestite dall'Organismo di Vigilanza e, per lo svolgimento delle attività di verifica pianificate, l'OdV medesimo può avvalersi - fermo quanto stabilito dal proprio Statuto - della collaborazione di personale di altre funzioni, non coinvolte nelle attività verificate, con specifiche competenze, o di consulenti esterni.

L'Organismo di Vigilanza dovrà curare, mediante appositi archivi (cartacei o informatici), la tenuta della documentazione, l'aggiornamento dei file e la coerenza delle procedure seguite nel corso del tempo, nonché la trasmissione della documentazione rilevante agli altri Organi Sociali interessati (al Consiglio di Amministrazione/Amministratore unico ed al Collegio Sindacale, al quale potranno essere indicati, se del caso, gli eventuali adeguamenti da effettuare).

Il "*Piano di Lavoro*" copre un anno (periodo gennaio - dicembre di ogni anno fiscale) e indica per ogni attività controllata:

- la periodicità dell'effettuazione delle verifiche;
- la selezione del campione;
- i flussi di informazione (flusso informativo dello staff operativo all'OdV) definito per ogni controllo effettuato;

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	PARTE GENERALE Pag. 53 di 53
--	--	-------------------------------------

- l'attivazione di azioni formative (attività di risoluzione delle carenze procedurali e/o informative) per ogni anomalia riscontrata.

Le aree aziendali da verificare e la frequenza dei controlli dipendono da una serie di fattori quali:

- rischio ex D. Lgs. n. 231/2001, in relazione agli esiti della mappatura delle attività sensibili;
- valutazione dei controlli operativi esistenti;
- risultanze di audit precedenti.

Controlli straordinari vengono pianificati nel caso di modifiche sostanziali nell'organizzazione o in qualche processo, o nel caso di sospetti o comunicazioni di non conformità o comunque ogni qualvolta l'OdV decida di attuare controlli occasionali *ad hoc*.

Per facilitare le verifiche periodiche sull'efficacia e l'aggiornamento del Modello da parte dell'OdV, si richiede la collaborazione di volta in volta delle diverse funzioni aziendali.

Tutte le funzioni aziendali dovranno, pertanto, supportare al massimo l'efficiente svolgimento dell'attività di controllo, inclusi i referenti interni che gestiscono il rapporto con consulenti e partner commerciali e sono a loro volta tenute a documentare adeguatamente l'attività svolta.

I risultati dei controlli sono sempre verbalizzati e trasmessi secondo la modalità e periodicità del reporting prevista ai precedenti paragrafi 4.3, nonché al paragrafo 7 dello Statuto dell'OdV.

La Società considera i risultati di queste verifiche come fondamentali per il miglioramento del proprio Modello. Pertanto, anche al fine di garantire l'effettiva attuazione del Modello, i riscontri delle verifiche attinenti all'adeguatezza ed effettiva attuazione del Modello vengono discussi nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza e fanno scattare, ove pertinente, il Sistema Disciplinare parte integrante del presente Modello.