Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Ex Decreto Legislativo n. 231/2001

Parte Generale

Aggiornamento

approvato dal
Consiglio di Amministrazione
il 07/07/2026

INDICE

1 LA STRUTTURA DEL DOCUMENTO ____ 3
2 IL QUADRO NORMATIVO ____ 4
2.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche ____ 4
2.2. I criteri di imputazione della responsabilità dell'Ente ____ 5
2.3. Le condizioni di esclusione dalla responsabilità amministrativa ____ 6
2.4. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ____ 7
2.5. I reati commessi all'estero ____ 8
2.6. Le sanzioni per l'Ente ____ 8
3 LA LEGGE N. 190/2012 ____ 11
3.1. Premessa ____ 11
3.2. Reati ex Legge n. 190/2012 ____ 13
3.3. Aree a maggior rischio di corruzione e principi di controllo specifici ____ 14
3.4. Adempimenti per la trasparenza ____ 14
4 IL CONTESTO AZIENDALE ____ 15
4.1. L'attività ____ 15
4.2. La composizione del capitale sociale ____ 15
4.3. La Governance ____ 16
La Corporate Governance di Acque è così articolata: ____ 16
4.4. L'assetto organizzativo ____ 16
4.5. Le procedure aziendali ____ 17
4.6. Il Gruppo Acque ____ 17
5 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA ____ 17
6 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ACQUE SPA 20
6.1. Premessa ____ 20
6.2. Le finalità del Modello ____ 20
6.3. I destinatari del Modello ____ 21
6.4. Gli elementi fondamentali del Modello ____ 21
6.5. I reati rilevanti per la Società ____ 22
6.6. I Principi Generali di Controllo nelle potenziali aree a rischio ____ 23
6.7. L'adozione, le modifiche e le integrazioni del Modello ____ 23
7 L'ORGANISMO DI VIGILANZA ____ 25

7.1. Funzione 25

7.2. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza 25

7.2.1. Composizione, nomina e permanenza in carica 25

7.2.2. Cause di ineleggibilità e di decadenza 25

7.2.3. Sostituzione e revoca 26

7.2.4. Retribuzione 26

7.2.5. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza 26

7.2.6. Riunioni dell'Organismo di Vigilanza 27

7.2.7. Responsabilità 28

7.3. Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza 28

7.3.1. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza 28

7.3.2. Segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 e di violazioni del Modello 231 29

7.3.3. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza in caso di prestazioni di servizi svolte da società del Gruppo in favore di Acque 29

7.3.4. Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale 29

8 IL SISTEMA SANZIONATORIO 30

8.1. I principi generali 30

8.2. I soggetti 30

8.3. Il procedimento disciplinare 30

8.4. Le sanzioni nei confronti dei dipendenti 31

8.5. Le sanzioni nei confronti dei dirigenti 33

8.6. Le sanzioni nei confronti di Amministratori e Sindaci 35

8.7. Le misure nei confronti di collaboratori, consulenti e fornitori 35

9 LA COMUNICAZIONE E LA FORMAZIONE 37

9.1. La comunicazione 37

9.2. La formazione 37

1 LA STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, in breve, anche "Modello") adottato da Acque SpA è costituito dalla presente "Parte Generale", da più "Parti Speciali" e da alcuni Allegati.

La "Parte Generale", dopo un richiamo al quadro normativo di riferimento, al contesto aziendale e alle linee guida seguite per l'elaborazione del Modello, ne illustra le componenti essenziali, con particolare riferimento all'Organismo di Vigilanza, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso, alla diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale e alla formazione del personale.

Le "Parti Speciali", predisposte per le diverse macro-famiglie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/01 (di seguito anche "Decreto") e considerate di potenziale rischio per la Società, integrano il Modello, dettagliando aree a rischio, attività sensibili e protocolli specifici di controllo.

A seguire gli Allegati:

- *Allegato I "Codice Etico"*;
- *Allegato II "Codice Etico degli Appalti";*
- *Allegato III "Mappatura delle attività per l'individuazione delle aree a rischio"*, in cui si riporta:
  - il dettaglio delle aree a rischio e delle relative attività sensibili ai fini del Decreto;
  - l'associazione tra le attività sensibili e le macro-famiglie di reato;
  - la valutazione della rischiosità (lorda e netta) delle singole attività risultante a esito del *risk and control self assessment,* la cui metodologia è descritta all'interno dello stesso Allegato III;
  - i protocolli di controllo associati ad ogni attività sensibile;
  - le procedure / istruzioni tecniche / regolamenti che disciplinano le attività a rischio;
  - eventuali *gap* del sistema di controllo da sanare.
- *Allegato IV "Reati 231 e modalità attuative"*, in cui si elencano tutti i reati presupposto, con relative sanzioni, previsti dal Decreto e, per ciascuno di essi, si riporta la valutazione di applicabilità ad Acque SpA e si individuano, a carattere esemplificativo, le possibili modalità di commissione;
- *Allegato V "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza"*, in cui sono individuate le informazioni e i dati che devono essere obbligatoriamente trasmesse/i all'Organismo di Vigilanza, secondo periodicità e scadenze prestabilite.

2 IL QUADRO NORMATIVO

2.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo n. 231/01 introduce e disciplina nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli "Enti" ([1]) (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) conseguente alla commissione di specifici reati, nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi.

La responsabilità amministrativa dell'Ente si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al Giudice penale. La responsabilità dell'Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia stata identificata o non risulti punibile.

La responsabilità prevista dal Decreto comprende anche i reati commessi all'estero, alle condizioni che saranno di seguito precisate, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

L'Ente può essere chiamato a rispondere solo in relazione a determinati reati (c.d. reati presupposto) individuati dal Decreto, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina dello stesso (per una descrizione dettagliata dei c.d. reati presupposto si veda l'*Allegato IV "Reati 231 e modalità attuative"*).

I reati presupposto sono raggruppabili nelle seguenti macro-famiglie:

A. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del Decreto);

B. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (articolo 24-*bis* del Decreto);

C. Delitti di criminalità organizzata (articolo 24-*ter* del Decreto);

D. Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-*bis* del Decreto);

E. Delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25-*bis.1* del Decreto);

F. Reati societari (articolo 25-*ter* del Decreto);

G. Reati di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-*ter*, lett. *s-bis* del Decreto);

H. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (articolo 25-*quater* del Decreto);

I. Reati contro l'incolumità fisica, con particolare riferimento all'integrità sessuale femminile (articolo 25-*quater.1* del Decreto);

J. Delitti contro la personalità individuale (articolo 25-*quinquies* del Decreto);

([1]) Gli Enti a cui si applica il Decreto sono tutte le società, le associazioni con o senza personalità giuridica, gli Enti pubblici economici e gli Enti privati concessionari di un servizio pubblico. Il Decreto non si applica, invece, allo Stato, agli Enti pubblici territoriali, agli Enti pubblici non economici e agli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (es. partiti politici e sindacati).

K. Reati ed illeciti amministrativi in materia di *market abuse* (articolo 25-*sexies* del Decreto e, all'interno del TUF, articolo 187-quinquies "Responsabilità dell'ente");

L. Reati colposi di omicidio o lesioni gravi o gravissime commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (articolo 25-*septies* del Decreto);

M. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25-*octies* del Decreto);

M.1 Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (articolo 25-*octies.1* del Decreto);

N. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-*novies* del Decreto);

O. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25-*decies* del Decreto);

P. Reati ambientali (articolo 25-*undecies* del Decreto);

Q. Reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto);

R. Reati transnazionali (art. 10, Legge 146/2006);

S. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto);

T. Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto);

U. Reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto);

V. Reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto);

W. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del Decreto) e Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* del Decreto);

X. Delitti contro gli animali (art. 25-*undevicies* del Decreto).

Altre fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nel Decreto, estendendo la responsabilità dell'Ente a nuove tipologie di reato, delle quali sarà cura della Società valutare il potenziale impatto.

2.2. I criteri di imputazione della responsabilità dell'Ente

L'illecito amministrativo dipendente dal reato presupposto viene imputato all'Ente sulla base di criteri di imputazione sia oggettivi che soggettivi.

Dal punto di vista oggettivo, l'Ente risponde se il reato è commesso:

- da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;

- nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

I soggetti che possono impegnare la responsabilità dell'Ente con la propria condotta sono:

- soggetti che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'Ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche solo di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente (c.d. soggetti in "posizione apicale");
- soggetti sottoposti alla direzione o al controllo da parte dei soggetti apicali (c.d. soggetti subordinati).

Affinché si configuri la responsabilità dell'Ente il fatto del reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dello stesso; l'Ente non risponde se il fatto di reato è commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

Il reato si intende commesso nell'interesse dell'Ente se, sulla base di una valutazione effettuata *ex ante*, è possibile ritenere che l'autore del reato abbia agito con il proposito di far conseguire all'Ente un'utilità di qualsiasi natura, indipendentemente dal suo effettivo ottenimento.

Il reato è invece commesso a vantaggio dell'Ente quando, valutando *ex post* gli effetti della condotta dell'agente, è possibile affermare che l'Ente abbia tratto un beneficio dalla realizzazione dell'illecito. Per i reati colposi, il reato si considera commesso a vantaggio dell'Ente quando la condotta è stata posta in essere nella prospettiva di far conseguire all'Ente un risparmio economico, di risorse o di tempo.

I criteri di imputazione di natura soggettiva, invece, attengono al profilo della colpevolezza dell'Ente. La sua responsabilità sussiste se non sono stati adottati o non sono stati rispettati doverosi *standard* di sana gestione e di controllo relativi alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La colpa dell'Ente discende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di *deficit* organizzativi tali da non prevenire la commissione di uno dei reati presupposto.

2.3. Le condizioni di esclusione dalla responsabilità amministrativa

Il Decreto esclude la responsabilità dell'Ente nel caso in cui, prima della commissione del reato, l'Ente si sia dotato e abbia efficacemente attuato un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Il Modello opera quale esimente sia nel caso in cui il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia quando sia stato commesso da un soggetto subordinato.

Tuttavia, per i reati commessi dai soggetti apicali, il Decreto introduce una presunzione di responsabilità dell'Ente, poiché prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se dimostra che:

- il Consiglio di Amministrazione ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza, di seguito anche "OdV");
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per i reati commessi dai soggetti subordinati, invece, l'Ente risponde solo nel caso in cui venga provato che "la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza" che gravano tipicamente sul vertice aziendale. Anche in questo caso, comunque, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, prima della commissione del reato, esclude l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza ed esonera l'Ente da responsabilità.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, dunque, pur non costituendo un obbligo giuridico, rappresentano l'unico strumento a disposizione dell'Ente per andare esente dalla responsabilità stabilita dal Decreto e dimostrare la propria estraneità ai fatti di reato.

2.4. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto non indica in maniera analitica le caratteristiche e i contenuti del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e alcuni elementi essenziali di contenuto.

Ai sensi del Decreto, il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della Legge e a rilevare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio di commissione di specifici reati.

In particolare, il Modello deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (c.d. attività sensibili);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente, in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'efficace attuazione, il Decreto prevede inoltre la necessità di una verifica periodica e di una modifica del Modello da attuarsi tempestivamente qualora:

- siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni;

- intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente;
- intervengano modifiche normative.

2.5. I reati commessi all'estero

In base a quanto disposto dall'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione a reati presupposto commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi richiamati al precedente *paragrafo 2.2*.

Il Decreto, tuttavia, prevede che l'Ente possa essere perseguito per i reati commessi all'estero solo se sussistano i seguenti ulteriori presupposti:

- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda già nei confronti dell'Ente;
- l'Ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- sussistano le condizioni di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del codice penale.

2.6. Le sanzioni per l'Ente

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono quattro:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

Tali sanzioni, sebbene applicate da un Giudice penale, sono qualificate come amministrative.

La sanzione pecuniaria è sempre applicata in caso di condanna dell'Ente ed è determinata dal Giudice attraverso un sistema basato su "quote". Il numero delle quote dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'Ente, dall'attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto e attenuarne le conseguenze o per prevenire la commissione di altri illeciti. Al fine di assicurare l'efficacia della sanzione, nello stabilire l'entità della singola quota, il Giudice tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria solo se espressamente previste per il reato per cui si procede ([2]) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;

([2]) Il legislatore ha ritenuto applicabili le sanzioni interdittive solo ad alcune fattispecie di reato (cfr. *Allegato IV "Reati 231 e modalità attuative"*).

- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma nei casi più gravi possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Tali sanzioni possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero prima della condanna, se sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Tuttavia, le sanzioni interdittive non si applicano qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, perlomeno, si sia efficacemente adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando e rendendo operativi modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede inoltre altre due sanzioni: la confisca e la pubblicazione della sentenza.

La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna e consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale, può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

Il Decreto prevede altresì l'applicabilità di misure cautelari reali in capo all'Ente. In particolare, il Giudice può disporre:

- in forza dell'art. 53 del Decreto, il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca a norma dell'art. 19 del Decreto medesimo;

- in forza dell'art. 54 del Decreto, in ogni stato e grado del processo di merito, il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente o delle somme o cose allo stesso dovute, se vi è 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 all'Erario dello Stato.

3 LA LEGGE N. 190/2012

3.1. Premessa

Il 28 novembre 2012 è entrata in vigore la Legge n. 190 del 6 novembre 2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

Tale intervento legislativo si muove nella direzione di rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo puntando a uniformare l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese (come la Convezione ONU di Merida e la Convenzione penale sulla corruzione di Strasburgo).

Le motivazioni addotte a sostegno della riforma sono essenzialmente due:

1. l'inadeguatezza del sistema normativo previgente a contrastare il fenomeno corruttivo nella sua interezza;
2. la necessità di adeguare il sistema giuridico domestico agli *standard* internazionali.

Acque, in qualità di società partecipata dalla Pubblica Amministrazione ma non da questa controllata ai sensi dell'art. 2358 c.c. (cfr. *paragrafo 4.2*) è soggetta a un'applicazione parziale della nuova disciplina, limitatamente alle sole disposizioni dell'art. 1, commi da 15 a 33, della L. 190/2012.

L'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) con determinazione n.1134 dell'8/11/2017 "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", prescrive per le società a partecipazione pubblica non di controllo, come Acque SpA, di integrare il modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del D. Lgs. 231/01, con misure idonee a prevenire ulteriori fatti corruttivi nel rispetto dei principi contemplati nella normativa in materia di prevenzione della corruzione.

Acque, non essendo tenuta a nominare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione né ad adottare il Piano di Prevenzione della Corruzione (art. 1, comma 7 e comma 8, L. 190/2012), ritiene idonee a prevenire condotte criminose nei confronti della Pubblica Amministrazione le misure previste ne:

- il presente Modello;
- il Codice Etico, allegato al Modello;
- le procedure aziendali;
- il sistema di procure e deleghe adottato.

Prima di esaminare i reati ricompresi nella L. 190/2012, e ritenuti potenzialmente applicabili alla Società, è necessario precisare i concetti di *pubblico ufficiale* e di *incaricato di pubblico servizio* e cosa debba intendersi per Pubblica Amministrazione (PA) ([3]).

([3]) Gli artt. 357 e 358 c.p. prevedono che: "Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione

La formulazione degli articoli 357 e 358 c.p. risolve in gran parte i numerosi dubbi interpretativi in merito all'individuazione dei soggetti cui riconoscere le qualifiche anzidette.

Si riconosce che la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio possa esser attribuita anche a un soggetto privato cui sia stato affidato, per legge o per atto amministrativo, l'esercizio di determinate funzioni:

- per quanto concerne la qualifica di pubblico ufficiale si fa riferimento allo svolgimento di funzioni relative alla formazione e manifestazione della volontà dell'amministrazione nell'esercizio di poteri autoritativi e certificativi ([4]);
- per quanto concerne la definizione di incaricato di pubblico servizio vengono ricompresi coloro i quali, pur agendo nell'ambito di una attività disciplinata nelle forme di una pubblica funzione, mancano di poteri tipici di questa, purché non svolgano semplici mansioni d'ordine, né prestino opera meramente materiale.

A titolo meramente esemplificativo e riassuntivo, si possono indicare quali soggetti della pubblica amministrazione, tutti quei soggetti, privati e di diritto pubblico, che svolgano una "funzione pubblica" o un "pubblico servizio".

Per "funzione pubblica" si intendono le attività, disciplinate da norme di diritto pubblico, attinenti le:

a. funzioni legislative (Stato, Regioni, Province a statuto speciale ecc.);
b. amministrative (membri delle amministrazioni statali e territoriali, Forze dell'Ordine, membri delle amministrazioni sovranazionali - es. U.E. -, membri dell'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA), dell'Autorità Idrica Toscana (AIT), dell'Antitrust, delle Camere di Commercio, membri di Commissioni Edilizie, collaudatori di opere pubbliche, ecc.);
c. giudiziarie (Giudici, Ufficiali Giudiziari, organi ausiliari dell'Amministrazione della Giustizia quali curatori o liquidatori fallimentari, ecc.).

Per "pubblico servizio" si intendono le attività di produzione di beni e servizi di interesse generale ed assoggettate alla vigilanza di un'Autorità Pubblica, e quelle attività volte a garantire i diritti della persona alla vita, alla salute, alla libertà, alla previdenza e assistenza sociale, all'istruzione, alla libertà di comunicazione ecc., in regime di concessione e/o di convenzione (es. Enti Ospedalieri, ASL, I.N.P.S., I.N.A.I.L., membri dei Consigli Comunali, Banche, Uffici Postali, Uffici Doganali, Ferrovie, Autostrade, cd. "Oil Company" a partecipazione statale, Aziende Energetiche Municipali, Aziende per la gestione

---

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"; "Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano 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 questa ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

([4]) Secondo la giurisprudenza (Cass. S.U. sent. n. 7958/1992) i poteri autoritativi non sono solo quelli coercitivi ma anche quelli costituenti esplicazione di un potere pubblico discrezionale, mentre per poteri certificativi devono intendersi tutte le attività di documentazione cui l'ordinamento riconosce efficacia probatoria.

integrata del servizio idrico, Compagnie Aeree, Società di Navigazione, Enti di classe/certificazione, RINA, SACE, Consorzi Agrari ecc.).

Considerato l'oggetto e lo scopo sociale di Acque previsto nello Statuto, l'assoggettamento a vigilanza dell'Autorità Pubblica e l'esistenza di una convenzione che regola la gestione dei servizi assegnati alla Società, i dipendenti di Acque (inclusi gli amministratori ed eventuali procuratori) nell'esecuzione delle operazioni rientranti nell'oggetto sociale operano come incaricati di pubblico di servizio.

3.2. Reati ex Legge n. 190/2012

I reati ex L. 190/2012 rilevanti per la Società sono i seguenti:

- Peculato (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Malversazione a danno dello Stato o di altro Ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316-*bis* c.p. già compreso nel D. Lgs. 231/2001);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro Ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316-*ter* c.p. già compreso nel D. Lgs. 231/2001);
- Concussione (art. 317 c.p. già compreso nel D. lgs. 231/2001);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 già compreso nel D. Lgs. 231/2001);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 già compreso nel D. Lgs. 231/2001);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p. già compreso nel D. Lgs. 231/2001);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p. già compreso nel D. Lgs. 231/2001);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p. già compreso nel D. Lgs. 231/2001);
- Pene per il corruttore (art. 321 già compreso nel D. Lgs. 231/2001);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p. già compreso nel D. Lgs. 231/2001);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p. già compreso nel D. Lgs. 231/2001);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni di ufficio (art. 325 c.p.);
- Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio (art. 326 c.p.);

- Rifiuto di atti di ufficio. Omissione (art. 328 c.p.);
- Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (art. 331 c.p.);
- Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (art. 334 c.p.);
- Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (art 335 c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.).

3.3. Aree a maggior rischio di corruzione e principi di controllo specifici

Si rimanda alla Parte Speciale A del Modello per il dettaglio delle aree a maggior rischio di corruzione (riferita ai reati di cui sopra) e la specifica dei principi di controllo adottati.

3.4. Adempimenti per la trasparenza

La Società, nella piena consapevolezza del fatto che la trasparenza è uno strumento indispensabile per la prevenzione della corruzione, ha ottemperato alle disposizioni di cui all'art. 1, commi da 15 a 33, della L. 190/2012, pubblicando in apposita sezione del proprio sito internet (denominata "Acque Trasparente") le informazioni che la normativa individua tra gli obblighi di comunicazione in capo alle società partecipate e non controllate da amministrazioni pubbliche.

L'Organismo di Vigilanza, nominato dal Consiglio di Amministrazione quale funzione responsabile del monitoraggio, del controllo e dell'attestazione del rispetto degli obblighi di pubblicazione ai sensi di quanto stabilito dalla Delibera ANAC n. 1134/2017 e dalle successive delibere annuali, effettua le opportune verifiche periodiche sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato e informazione indicati dall'ANAC.

4 IL CONTESTO AZIENDALE

4.1. L'attività

Acque SpA (di seguito, in breve, anche "Acque", la "Società" o l'"Azienda"), opera direttamente nel settore della gestione del Servizio Idrico Integrato quale titolare della concessione di anni 30 (01.01.2002 - 31.12.2031) nel territorio dell'AATO n. 2 Basso Valdarno (ora Autorità Idrica Toscana), ricompreso nelle province di Firenze, Lucca, Pisa, Pistoia, Siena.

Il controllo del ciclo idrico integrato comprende la gestione dei servizi di:

- acquedotto - captazione (approvvigionamento dalle falde, tramite un sistema di pozzi o sorgenti), adduzione (fase di potabilizzazione) e distribuzione, che attraverso un sistema di condotte interrate porta l'acqua potabile dagli impianti al rubinetto;
- fognatura - raccolta e convogliamento delle acque reflue domestiche, delle acque reflue industriali con particolari limiti di accettabilità e prescrizioni, delle acque reflue urbane nella pubblica fognatura;
- depurazione - trattamento in appositi impianti di depurazione delle acque reflue scaricate nella pubblica fognatura.

La mission di Acque è assicurare una moderna industria delle acque, a favore degli abitanti e delle attività economiche dei territori interessati. Inoltre, come da Statuto, l'Azienda promuove iniziative per la diffusione della conoscenza e per la conservazione delle opere idrauliche di pregio storico, nonché per garantire il risparmio e il corretto utilizzo della risorsa acqua.

4.2. La composizione del capitale sociale

Sotto il profilo giuridico, Acque SpA è una società mista pubblico-privata detenuta per il 45% dal socio privato ABAB SpA (raggruppamento comprendente Acea SpA, Suez Italia SpA, Vianini Lavori SpA) e per il restante 55% dalla Pubblica Amministrazione espressione dei comuni del territorio servito, in parte indirettamente attraverso società pubbliche e in parte direttamente con la partecipazione dei Comuni di Chiesina Uzzanese e Crespina Lorenzana.

Si rimanda al sito web aziendale, sezione "Azienda – Compagine e organi societari", per il dettaglio delle quote di partecipazione detenute da ciascun socio.

4.3. La Governance

La Corporate Governance di Acque è così articolata:

- L'Assemblea degli azionisti, competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla Legge e dallo Statuto;
- Il Consiglio di Amministrazione, investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società; come da Statuto, gli sono riconosciute tutte le facoltà per il raggiungimento degli scopi sociali che non siano dalla Legge o dallo Statuto riservate all'Assemblea dei Soci;
- Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, ha la rappresentanza della Società di fronte ai terzi; mantiene i rapporti con le realtà istituzionali, economiche e sociali del territorio; sovrintende alle funzioni aziendali di controllo interno e a quelle volte alla soddisfazione dell'interesse pubblico nell'erogazione del servizio e al rispetto del diritto degli utenti;
- L'Amministratore Delegato, investito dei poteri delegati dal CdA, con facoltà di sub-delegarli a terzi, secondo quanto stabilito dallo Statuto;
- Il Collegio Sindacale, il cui funzionamento è disciplinato dagli artt. 2397 e ss. c.c.;
- La Società di Revisione iscritta nel Registro dei revisori legali presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze, all'uopo incaricata dall'Assemblea degli azionisti per lo svolgimento dell'attività di revisione legale dei conti, come previsto dalla vigente normativa in materia.

Oltre a quanto fin qui rappresentato in termini di Governance societaria, si rammenta che:

- È presente un Organismo di Vigilanza di carattere plurisoggettivo istituito ai sensi del Decreto (cfr. *capitolo 7* del Modello);
- È istituita, dal 2005, la funzione di Internal Audit con il compito di:
    - assistere il CdA nel fissare le linee di indirizzo del Sistema di Controllo Interno e nel verificarne periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento, assicurando che i principali rischi aziendali siano identificati e gestiti in modo adeguato;
    - supportare l'Organismo di Vigilanza nelle attività di controllo e gestione del rischio.

4.4. L'assetto organizzativo

La struttura organizzativa della Società è ispirata al principio della separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo ed è illustrata nell'ambito dell'Organigramma, consultabile sulla intranet aziendale.

Tale documento è oggetto di costante e puntuale aggiornamento a cura della Direzione Risorse Umane.

4.5. Le procedure aziendali

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, Acque ha definito un complesso di procedure finalizzato alla regolamentazione dei processi aziendali.

Le procedure, sia manuali sia informatiche, del Sistema di Gestione Integrato predisposte dalla Società alle quali il presente Modello richiama, costituiscono le regole da seguire nello svolgimento delle attività aziendali e nella realizzazione dei controlli al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza dei vari processi.

Si precisa, inoltre, che l'area amministrativa (contabilità clienti, fornitori, banche, flussi finanziari e contabili; appalti, approvvigionamento e magazzino; contabilità industriale; controllo budgetario; gestione investimenti, etc.), è gestita attraverso la piattaforma SAP. Tale software gestionale, per le sue caratteristiche, da un lato, rappresenta una guida alle modalità operative di effettuazione di determinate transazioni e, dall'altro, ne assicura un elevato livello di standardizzazione.

La Società ha inoltre deciso di adottare un sistema di controllo sui processi amministravo-contabili ispirato alla Legge n. 262/2005 (d'ora in avanti "Modello di Controllo Contabile" o "MCC"). Pur non essendo interessata da specifici obblighi normativi, Acque ha visto nell'adozione del MCC un'opportunità di miglioramento dei propri processi aziendali e del proprio sistema di controllo interno, per renderlo costantemente monitorato, metodologicamente definito e documentato.

4.6. Il Gruppo Acque

Acque SpA partecipa al capitale sociale di società collegate nate con l'obiettivo di assicurare una gestione ottimale di alcune attività di natura industriale non immediatamente riconducibili all'interno del ciclo idrico integrato o aventi particolare valore strategico.

Si rimanda al sito web aziendale, sezione "AcqueTrasparente – società controllate e partecipate", per il dettaglio delle società partecipate, delle quote detenute da Acque SpA e il rimando ai rispettivi siti web.

5 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria (di seguito, "Linee Guida") per l'elaborazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01, nell'ultima versione aggiornata a giugno 2021.

Il percorso da queste indicato per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a identificare le aree aziendali nel cui ambito sia possibile la commissione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'implementazione di appositi protocolli.

  Il sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria prevede, per quel che riguarda i reati dolosi, l'adozione di:

  - codice etico;
  - sistema organizzativo;
  - procedure manuali e informatiche;
  - poteri autorizzativi e di firma;
  - comunicazioni al personale e sua formazione;
  - sistemi di controllo e gestione;

  Mentre, per quel che riguarda i reati colposi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, l'adozione di:

  - codice etico;
  - struttura organizzativa;
  - formazione e addestramento;
  - comunicazione e coinvolgimento;
  - gestione operativa;
  - sistema di monitoraggio.

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente nell'architettura del sistema che deve rispettare una serie di principi di controllo, fra cui:

- la verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione;
- la separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- la documentazione dei controlli;
- l'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- l'individuazione di un OdV, i cui principali requisiti siano:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;

- continuità di azione.

Il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità del Modello che, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle Linee Guida, aventi per loro natura carattere generale.

6 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ACQUE SPA

6.1. Premessa

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D.Lgs. 231/2001 e la sua efficace attuazione, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione delle categorie di reato richiamate, risponde alla convinzione di Acque che ogni elemento utile alla correttezza e trasparenza gestionale sia meritevole di attenzione e possa contribuire positivamente all'immagine aziendale e alla tutela degli interessi degli *stakeholders*.

La scelta di adozione del Modello si ritiene possa costituire, assieme al Codice Etico e ad altri elementi della *Governance* societaria, uno strumento di sensibilizzazione per favorire la diffusione di comportamenti etici e socialmente responsabili da parte di tutti i soggetti che operano per conto di Acque.

6.2. Le finalità del Modello

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato e organico di procedure e regole che devono essere rispettate al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto, con l'obiettivo di costituire l'esimente ai fini della responsabilità amministrativa della Società.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, Acque persegue le seguenti principali finalità:

- ribadire che i comportamenti illeciti e scorretti sono fortemente condannati, poiché, anche nel caso in cui Acque fosse potenzialmente in condizione di trarne vantaggio, sono comunque contrari, oltre che alle disposizioni di Legge, ai principi etici ai quali essa intende conformarsi nell'esercizio della propria attività aziendale;
- ribadire che la commissione di un reato nell'interesse della Società può dar luogo, oltre che all'applicazione di sanzioni penali nei confronti di colui che ha commesso il reato, anche all'applicazione di sanzioni amministrative a carico della Società;
- consentire ad Acque, grazie a un'azione continuativa di monitoraggio sulle aree a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi anche attraverso l'applicazione di misure disciplinari in caso di violazione del Modello o del Codice Etico, a prescindere dal fatto che detta violazione integri anche un reato.

Il Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, è allegato al Modello e ne costituisce parte integrante.

In esso sono contenuti i principi di comportamento e i valori etici basilari ai quali la Società si ispira nel perseguimento dei propri obiettivi, e che devono essere rispettati da tutti coloro che con la stessa interagiscono.

Per tale ragione, il Codice Etico va considerato quale fondamento essenziale del Modello, poiché le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo, formando

insieme un corpo normativo sistematico volto alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

6.3. I destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello e, come tali, tenuti alla sua osservanza:

- coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, o di una sua unità organizzativa, nonché chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- tutti i dipendenti, ancorché distaccati;
- nei limiti del rapporto in essere, coloro i quali, pur non appartenendo ad Acque, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati. A tal fine, nei contratti o nei rapporti in essere con i suddetti soggetti, è espressamente previsto il riferimento al Modello.

I soggetti ai quali il Modello è rivolto sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

6.4. Gli elementi fondamentali del Modello

In coerenza con le indicazioni del Decreto e delle Linee Guida di Confindustria, le fasi principali seguite per la definizione del Modello di Acque sono state:

a. l'identificazione dei rischi potenziali, ossia l'analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto 231;

b. la progettazione del sistema di controllo, ossia la valutazione del complesso dei controlli esistenti all'interno della realtà aziendale per la prevenzione dei reati e il suo adeguamento in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi identificati, cioè ridurli a un livello accettabile.

Nei casi di reati dolosi la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

In relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché ai reati ambientali punibili per colpa, l'elusione fraudolenta del Modello appare incompatibile con l'elemento soggettivo di tali reati, in cui manca la volontà dell'evento lesivo dell'integrità fisica dei lavoratori o dell'ambiente.

In queste ipotesi la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del Modello (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti

obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche), nonostante la puntuale osservanza da parte dell'OdV degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto.

6.5. I reati rilevanti per la Società

Nell'ambito delle macro-famiglie di reato indicate nel D.Lgs. 231/2001 agli artt. 24 ss., il Modello, al fine di aderire ancor più alla realtà aziendale, distingue i reati in concreto rilevanti (presidiati da protocolli di controllo) da quelli astrattamente configurabili.

Tale suddivisione assume particolare importanza nella complessiva mappatura del rischio-reato poiché consente di individuare e circoscrivere tutti quei reati-presupposto la cui commissione, sebbene astrattamente ipotizzabile (si tratta, infatti, di reati c.d. comuni, realizzabili da "chiunque"), venga ritenuta non significativa in forza dell'ambito di attività della Società. Il rischio inerente tale ultima categoria - in ragione della scarsa rilevanza pratica - viene debitamente attenuato e gestito mediante il richiamo ai principi generali espressamente previsti nel Codice Etico.

Alla luce dell'analisi del contesto aziendale e delle attività sensibili individuate, sono considerati rilevanti, e quindi specificamente esaminati nelle Parti Speciali del Modello cui si rimanda, gli illeciti ricompresi nelle macro-famiglie A, B, C, D, E, F, G, H, J, L, M, M.1, N, O, P, Q, R, S, U e W riportate al *paragrafo 2.1*.

La Società, ad oggi, non risulta esposta ai rischi ricompresi nelle macro-famiglie I (reati contro l'integrità sessuale femminile) e, in quanto non quotata in alcun mercato regolamentato né controllata da alcuna società quotata, K (reato di market abuse).

I reati di cui alla macro-famiglia J (Delitti contro la personalità individuale) si considerano astrattamente configurabili, a meno del reato di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" ex art. 603-bis c.p. ritenuto rilevante.

Nel presente Modello, i reati transnazionali (macro-famiglia R) sono trattati congiuntamente ai delitti di criminalità organizzata (macro-famiglia C) nella Parte Speciale C. Si rileva, tuttavia, che la Società, ad oggi, non effettua attività transnazionali, ragion per cui non si considera esposta ai reati di contrabbando (macro-famiglia V). Quale protocollo a fronte di ipotetiche operazioni future, il Modello prevede, come flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza, l'invio ad evento - da parte della Direzione interessata - di una comunicazione dell'operazione transnazionale posta in essere.

La Società non risulta esposta ai reati ricompresi nella macro-famiglia T (frodi sportive).

I reati di cui alla macro-famiglia W (Delitti contro il patrimonio culturale e Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici) si considerano astrattamente configurabili, a meno del reato di "Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici" *ex* art. 518-*duodecies* c.p. ritenuto rilevante.

I reati compresi nella macro-famiglia X (Delitti contro gli animali) si considerano astrattamente configurabili.

6.6. I Principi Generali di Controllo nelle potenziali aree a rischio

Seguendo le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, dall'elaborazione giurisprudenziale, come pure dalle *best practice* nazionali ed internazionali, la Società ha implementato un sistema di controllo caratterizzato dai seguenti Principi Generali:

- Esistenza di procedure / istruzioni tecniche / regolamenti / contratti / convenzioni formalizzate: lo svolgimento delle attività sensibili deve essere disciplinato da disposizioni aziendali e/o procedure / contratti / convenzioni formalizzate, idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative;
- Segregazione dei compiti: le attività di chi autorizza, chi esegue e chi controlla ogni operazione relative alle aree a rischio devono essere segregate e indipendenti;
- Esistenza di un sistema di deleghe e procure coerente con le responsabilità organizzative assegnate: nell'ambito delle disposizioni aziendali e/o procedure formalizzate, i poteri autorizzativi e di firma devono:
  - essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
  - essere definiti e conosciuti all'interno della Società;
  - essere preferibilmente esercitati in forma congiunta e comunque circoscritti a limiti di valore definiti.
- Tracciabilità e verificabilità *ex-post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici: ogni operazione relativa a ciascuna area a rischio deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle attività sensibili deve essere verificabile *ex-post*, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

Tali Principi Generali di Controllo costituiscono riferimento per la predisposizione dei protocolli specifici illustrati nelle diverse Parti Speciali del Modello.

6.7. L'adozione, le modifiche e le integrazioni del Modello

La competenza esclusiva per l'adozione, la modifica e l'integrazione del Modello è in capo al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e dall'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, ha la potestà di formulare al CdA proposte di aggiornamento e adeguamento del Modello e ha il dovere di segnalargli, tempestivamente e in forma scritta, fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione deve tempestivamente provvedere a modificare o integrare il Modello, anche su proposta e comunque previa consultazione dell'OdV, quando si verificano:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne dimostrano l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative.

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello devono sempre essere comunicati all'OdV.

Le procedure operative adottate in attuazione del Modello sono modificate a cura delle funzioni aziendali competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello stesso. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle suddette procedure che si rendessero necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

L'OdV è tempestivamente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative.

7 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1. Funzione

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, la Società ha istituito uno specifico organismo societario (OdV) con il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, proponendo al Consiglio di Amministrazione modifiche e/o integrazioni che si rendano necessarie, secondo quanto riportato al precedente *paragrafo 6.7*.

All'interno della gerarchia aziendale l'Organismo di Vigilanza è posto in posizione apicale e in rapporto diretto con il Consiglio di Amministrazione al quale riferisce di eventuali violazioni del Modello.

Per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata, l'Organismo possiede al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate e capacità specifiche in tema di attività ispettiva. Ove necessario, l'OdV si avvale dell'ausilio e delle competenze della funzione di *Internal Audit* o ricorre a consulenti esterni di comprovata professionalità.

7.2. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

7.2.1. Composizione, nomina e permanenza in carica

L'Organismo di Vigilanza è composto in forma collegiale da un minimo di tre ad un massimo di cinque membri.

I membri sono nominati dal Consiglio di Amministrazione che, sentito il parere del Collegio Sindacale, elegge il Presidente e ne stabilisce il compenso annuale.

Oltre al Presidente del Consiglio di Amministrazione possono far parte dell'Organismo di Vigilanza gli amministratori della Società che non siano investiti di funzioni operative.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica fino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato e comunque per non più di tre anni, terminati i quali possono essere rieletti.

7.2.2. Cause di ineleggibilità e di decadenza

Non può essere eletto membro dell'OdV e, se nominato, decade immediatamente, chi si trova in una delle cause d'ineleggibilità e decadenza di cui all'art. 2382 c.c., il coniuge, i parenti e gli affini degli amministratori entro il quarto grado.

Inoltre, nel caso in cui si elegga un soggetto non legato alla Società da un rapporto di lavoro dipendente, gli eventuali rapporti economici instaurati non ne devono compromettere l'indipendenza.

7.2.3. Sostituzione e revoca

Il venir meno dei requisiti soggettivi in capo a un componente dell'OdV, ne determina l'immediata decadenza dalla carica.

In caso di decadenza, scadenza del mandato, dimissioni, morte o revoca di uno o più componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dei membri necessari per la ricomposizione dell'Organismo. Le nuove nomine decadono con quelle in carica.

In caso di sostituzione del Presidente dell'OdV, la presidenza è assunta dal membro effettivo più anziano il quale cessa da detta funzione dopo che il Consiglio di Amministrazione avrà provveduto alla nomina del nuovo Presidente.

L'eventuale revoca dei membri dell'OdV può avvenire soltanto per "giusta causa", mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

In caso di dimissioni o revoca per "giusta causa" è fatto obbligo al Presidente dell'Organismo di Vigilanza, ovvero al componente più anziano, di darne tempestiva comunicazione all'Amministratore Delegato, affinché, in relazione alla specifica circostanza, intervenga il Consiglio di Amministrazione per le successive azioni e in particolare per la tempestiva sostituzione del componente dell'Organismo di Vigilanza cessato.

7.2.4. Retribuzione

La retribuzione annuale dei membri dell'OdV è determinata dal Consiglio di Amministrazione, al momento della nomina, e rimane invariata per l'intera durata dell'incarico.

7.2.5. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV dispone, nell'ambito della Società, di autonomi poteri di iniziativa e di controllo tali da consentire l'efficace espletamento dei compiti previsti nel Modello.

All'Organismo non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

Nello specifico, sono attribuiti all'OdV della Società i seguenti compiti:

- verificare l'efficienza, l'efficacia e l'idoneità del Modello adottato rispetto alla prevenzione dei reati *ex* D.Lgs. 231/01;
- formulare al CdA proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del Modello 231, in conformità a quanto disposto all'art. 6, comma 1, lett. b) e all'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto;
- segnalare, tempestivamente, al CdA e al Collegio Sindacale fatti, circostanze, carenze organizzative e violazioni accertate del Modello tali da ritenere opportuno il suo aggiornamento e/o l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari;

- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello;
- proporre alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni di cui al successivo *capitolo 8*;
- redigere per il Consiglio di Amministrazione una relazione annuale sulle attività condotte.

Per lo svolgimento dei compiti sopra elencati, ai componenti dell'Organismo sono attribuiti i seguenti poteri:

- accedere presso qualsiasi unità organizzativa, senza necessità di preavviso, per richiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Modello;
- domandare chiarimenti e informazioni, qualora si renda necessario, a dipendenti, amministratori e membri del Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione della Società;
- richiedere, se del caso, relazioni scritte e/o intervistare soggetti coinvolti nelle varie fasi dei processi oggetto di controlli e/o ispezioni;
- accedere a tutte le informazioni concernenti le attività sensibili, come meglio elencate nelle Parti Speciali del Modello;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto della funzione di *Internal Audit*;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità, nei casi in cui ciò si renda necessario per risolvere problematiche di particolare complessità.

7.2.6. Riunioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno trimestralmente per verificare lo stato di attuazione dei controlli e per le deliberazioni conseguenti. Alle riunioni dell'Organismo prende parte la funzione di *Internal Audit*, quale struttura di supporto nelle attività di controllo e gestione del rischio.

Le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta e sono verbalizzate.

L'eventuale dissenso di uno o più membri dovrà essere iscritto a verbale.

Le adunanze dell'OdV possono svolgersi anche per audio e/o video-conferenza, a condizione che siano rispettati il metodo collegiale e i principi di buona fede e di parità di trattamento degli intervenuti.

In tal caso, è necessario:

- consentire al Presidente di accertare inequivocabilmente l'identità e la legittimazione degli intervenuti, regolare lo svolgimento dell'adunanza, constatare e proclamare i risultati della votazione;
- consentire agli intervenuti di scambiarsi documentazione, partecipare in tempo reale alla discussione e alla votazione simultanea sugli argomenti all'ordine del giorno;

- indicare nell'avviso di convocazione i luoghi audio-video o anche solo audio collegati a cura della Società, nei quali gli intervenuti possono affluire, dovendosi ritenere svolta la riunione nel luogo ove è presente il Presidente.

7.2.7. Responsabilità

I membri dell'Organismo devono adempiere ai loro doveri con la diligenza del mandatario e sono responsabili della veridicità delle loro attestazioni.

7.3. Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza

7.3.1. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è destinatario dei flussi informativi descritti ai successivi punti *a)* e *b)*.

Tali flussi posso essere comunicati all'OdV attraverso l'utilizzo indifferente dei seguenti canali:

- posta elettronica, inviando un'e-mail all'indirizzo ***ODVacque@acque.net*** dell'Organismo di Vigilanza;
- posta, con la dicitura "riservato", all'indirizzo:

  ***Acque S.p.A. - Organismo di Vigilanza 231 Ufficio Controllo Interno (Internal Audit), via A. Bellatalla, 1 – 56121 Ospedaletto (PI)*;**
- consegna a mano dei documenti ai componenti della funzione di *Internal Audit*.

Nello specifico, costituiscono oggetto di segnalazione all'OdV:

a) Richieste di chiarimenti in merito all'applicazione di quanto previsto dal Modello

Tutti i dipendenti e i membri degli organi sociali della Società possono chiedere chiarimenti all'OdV in merito alla corretta interpretazione e applicazione del Modello, dei protocolli di prevenzione, delle relative procedure di attuazione e del Codice Etico.

b) Altri flussi informativi

Oltre alle richieste di cui sopra, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le seguenti tipologie di informazioni:

b.1) le informazioni riportate nell'*Allegato V "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza"* relative a specifiche attività sensibili, che i dirigenti/dipendenti della Società sono tenuti a fornire con la periodicità e nel rispetto delle scadenze ivi specificate;

b.2) le informazioni relative a operazioni sensibili gestite secondo *iter* procedimentali diversi da quelli descritti nel Modello e/o nelle procedure aziendali, delle quali l'OdV deve essere informato al fine di attivare i riscontri ritenuti necessari. Sono tenuti a tali segnalazioni i

dirigenti e/o i responsabili di processo che si trovano a gestire le operazioni in oggetto a causa di situazioni eccezionali, dovute a una peculiarità specifica dell'operazione sensibile o a esigenze di straordinaria urgenza o di particolare riservatezza.

L'assolvimento degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte di quest'ultimo non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Di contro, la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, costituendo violazione del Modello, risulta assoggettata alle previsioni di cui al *capitolo 8 "Il Sistema Sanzionatorio"*.

7.3.2. Segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 e di violazioni del Modello 231

Le segnalazioni di cui al presente paragrafo sono disciplinate dalla "Policy Whistleblowing" (a cui si rimanda) adottata dalla Società ai sensi del d.lgs. 24/2023, che costituisce parte integrante del sistema di controllo interno e del presente Modello.
La Policy Whistleblowing definisce i canali di segnalazione, le modalità di gestione delle segnalazioni, le tutele del segnalante e del segnalato, nonché le misure applicabili in caso di violazioni accertate.

7.3.3. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza in caso di prestazioni di servizi svolte da società del Gruppo in favore di Acque

Le prestazioni di servizi, svolte da società del Gruppo a favore di Acque, che riguardano o possono riguardare le attività sensibili di cui alle Parti Speciali, devono essere disciplinate da un contratto scritto nel quale deve essere espressamente previsto il potere dell'OdV di Acque di richiedere informazioni all'OdV della società che presta i servizi, ovvero alle funzioni della società che presta i servizi, al fine del corretto svolgimento della propria funzione di vigilanza.

7.3.4. Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale

L'Organismo di Vigilanza predispone annualmente una relazione di sintesi che ha per oggetto l'attività svolta nell'anno di riferimento ed ha come destinatario il Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, l'OdV riferisce senza indugio al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito a circostanze e fatti significativi del proprio ufficio o a eventuali urgenti criticità del Modello emerse nell'ambito dell'attività di vigilanza.

8 IL SISTEMA SANZIONATORIO

8.1. I principi generali

Il sistema sanzionatorio di seguito descritto è un sistema autonomo di misure finalizzato a presidiare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello: lo scopo è quello di rafforzare nel personale aziendale e in chiunque collabori a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza che Acque persegue qualsiasi violazione delle regole stabilite.

L'applicazione delle sanzioni prescritte dal Modello non sostituisce né presuppone l'irrogazione di eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto. Tuttavia, qualora la violazione commessa configuri anche un'ipotesi di reato oggetto di contestazione da parte dell'Autorità Giudiziaria e la Società non sia in grado con gli strumenti di accertamento a sua disposizione di pervenire a una chiara ricostruzione dei fatti, quest'ultima potrà attendere l'esito degli accertamenti giudiziali per adottare un provvedimento disciplinare.

Il sistema sanzionatorio si applica inoltre alle violazioni accertate nell'ambito della gestione delle segnalazioni whistleblowing disciplinate dalla Policy Whistleblowing adottata dalla Società.

8.2. I soggetti

Sono vincolati al sistema disciplinare di cui al presente Modello tutti i dipendenti, i dirigenti, gli amministratori, i componenti del Collegio Sindacale, i collaboratori di Acque, nonché tutti coloro che abbiano con essa rapporti contrattuali.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni prende in considerazione:

- oggettive differenze normative esistenti tra lavoratori dipendenti, dirigenti e terzi che lavorano e che agiscono in nome e per conto di Acque;
- inquadramento giuridico e disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del soggetto;
- poteri e deleghe conferite, desumibili dallo Statuto societario e/o dalle procure notarili.

8.3. Il procedimento disciplinare

Il procedimento disciplinare viene avviato su impulso dell'OdV che svolge, altresì, una funzione consultiva nel corso del suo intero svolgimento.

È istituito un canale informativo dedicato per facilitare il flusso di segnalazioni all'OdV circa eventuali violazioni del Modello (cfr. *paragrafo 7.3.2* della Parte Generale del Modello).

In particolare, l'OdV, acquisita la notizia di una violazione o di una presunta violazione del Modello, si attiva immediatamente per dar corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti si procede.

Nel caso in cui l'OdV, a seguito delle verifiche svolte, individui un comportamento sanzionabile deve informare senza indugio, a seconda dei soggetti coinvolti, il Dirigente dell'Unità Organizzativa Risorse Umane, l'Amministratore Delegato oppure il Consiglio di Amministrazione.

I poteri in materia di procedimenti disciplinari e irrogazione delle sanzioni sono stabiliti dallo Statuto e dalle procure aziendali.

Chi irroga la sanzione ha l'obbligo di informare l'OdV del provvedimento tramite copia documentata.

Il tipo e l'entità delle sanzioni devono essere proporzionate ai seguenti aspetti:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari del medesimo;
- le mansioni del lavoratore;
- l'eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
- la posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- le conseguenze in capo alla Società, ovvero l'entità del danno o pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e/o per tutti i portatori d'interesse;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo;
- la rilevanza degli obblighi violati.

8.4. Le sanzioni nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti di Acque in violazione delle singole regole comportamentali riconducibili al presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dipendenti sono conformi a quanto previsto dalle norme del codice civile in materia, in conformità all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili e coincidono con quelli previsti dall'art. 21 e dall'art. 48 (cfr. Capitolo V "Provvedimenti disciplinari", Capitolo X "Preavviso di licenziamento") del CCNL per i dipendenti delle aziende del settore Gas/Acqua.

In ordine crescente di gravità, le sanzioni sono:

a. *Richiamo verbale o scritto;*
b. *Multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;*
c. *Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 5 giorni;*
d. *Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 6 a 10 giorni;*

e. Licenziamento con preavviso;

f. Licenziamento senza preavviso.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale, deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore precisando che egli, entro il termine di 5 giorni dal ricevimento della contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con la direzione, facendosi assistere dalla R.S.U. oppure dalle Organizzazioni Sindacali cui aderisce o conferisce mandato.

Fatta salva l'adozione del provvedimento di cui al punto successivo, se il provvedimento non verrà emanato entro i 10 giorni lavorativi successivi al predetto quinto giorno dal ricevimento della contestazione, tali giustificazioni si riterranno accolte.

Qualora i tempi del procedimento o le esigenze connesse all'accertamento della entità della mancanza siano incompatibili con la presenza del lavoratore nell'azienda, la Società può disporre la sospensione cautelare del lavoratore per il periodo strettamente necessario e comunque non superiore a 30 giorni.

Spetta al Responsabile Risorse Umane l'adozione di provvedimenti disciplinari nei confronti dei lavorati dipendenti fino alla qualifica di quadro. Egli, una volta definita la sanzione, informa tramite copia documentata oltre l'OdV anche l'Amministratore Delegato.

La Direzione dell'Unità Organizzativa Risorse Umane e l'OdV verificano l'effettiva esecuzione delle sanzioni comminate.

a. Richiamo verbale o scritto

Incorre nei provvedimenti di richiamo verbale o scritto il lavoratore che violi le procedure interne previste o richiamate dal Modello, che comportino lievi pregiudizi per la Società (ad esempio: che ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte; omette di svolgere controlli; non avverte tempestivamente i superiori di eventuali anomalie riscontrate nel processo lavorativo che comportino lievi pregiudizi per l'azienda).

b. Multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione

Incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che:

- violi le procedure interne previste e richiamate dal Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile una "negligenza o abituale inosservanza di leggi o regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro", ovvero, in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi del servizio deliberatamente commesse non altrimenti sanzionabili" (ad esempio: non osserva le norme o non applica le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro di cui sia stato portato a conoscenza);
- o recidiva nelle mancanze sanzionate con rimprovero scritto.

c. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 5 giorni

Incorre nel provvedimento della sospensione il lavoratore che:

- adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello, nel caso in cui "deliberatamente non esegue il lavoro secondo le disposizioni o istruzioni ricevute o rifiuta ingiustificatamente di eseguire compiti assegnati da superiori" o in "qualunque modo commette grave trasgressione di quanto indicato nel modello";
- o recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa;
- o recidiva in maniera reiterata nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto.

d. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 6 a 10 giorni

Incorre nel provvedimento della sospensione il lavoratore nel caso di recidiva nelle mancanze sanzionate con la sospensione da 1 a 5 giorni o di reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa.

e. Licenziamento con preavviso

Incorre nel licenziamento con preavviso il dipendente che:

- non fa osservare, nelle aree a rischio, al personale da lui coordinato, le regole procedurali o di comportamento prescritte dal Modello o il dipendente che, oltre a violare personalmente le regole di cui sopra, opera in maniera tale da rendere inefficaci anche i controlli sopraindicati arrecando, così, un rilevante pregiudizio alla Società;
- o recidiva nelle mancanze punite con la sospensione da sei a dieci giorni.

f. Licenziamento senza preavviso

Ad integrazione dell'esemplificazione contenuta nel CCNL per i dipendenti delle Società Gas/Acqua (Cfr. art. 21 punto 6 "Licenziamento senza preavviso"), si precisa che può essere intimato il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, al lavoratore che:

- adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento una "violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi";
- abbia posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001.

8.5. Le sanzioni nei confronti dei dirigenti

La violazione da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni imposte dal Modello determina l'inadempimento di obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, rilevante ex art. 2104 cod. civ. (Diligenza del prestatore di lavoro).

Spetta all'Amministratore Delegato l'individuazione e l'applicazione delle sanzioni ritenute più opportune. Egli dovrà comunicare le sanzioni applicate all'OdV, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Se la violazione del Modello è tale da ritenersi opportuno il licenziamento del dirigente, il provvedimento sarà irrogato dal CdA.

In ottemperanza dell'articolo 6, comma 2, lettera e) del D.Lgs. 231/2001, è stato introdotto un sistema disciplinare con sanzioni conservative e proporzionali all'entità delle infrazioni, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Tale sistema integra ma non sostituisce le relative disposizioni del contratto collettivo nazionale per i Dirigenti delle imprese aderenti alle associazioni della Confederazione Nazionale dei Servizi.

In relazione alla gravità degli illeciti disciplinari accertati, le sanzioni sono:

a. *Richiamo verbale o scritto;*

b. *Multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;*

c. *Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 1 a 5 giorni;*

d. *Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 6 a 10 giorni;*

e. *Licenziamento.*

Il Consiglio di Amministrazione e l'OdV verificano l'effettiva esecuzione della sanzione comminata.

a. *Richiamo scritto*

Incorre nel richiamo scritto il dirigente nel cui comportamento si ravvisi:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ecc.);
- tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità (ad es. mancata applicazione del rilievo di non conformità sul fornitore nel caso di ritardo della fornitura) commesse da personale a lui sottoposto o da altri soggetti (es: consulenti, fornitori ecc.).

b. *Multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione*

Incorre nella multa il dirigente nel cui comportamento si ravvisi:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, siano da ritenersi più gravi (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da personale a lui sottoposto o da altri (es: consulenti, fornitori ecc.).

c. *Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 1 a 5 giorni*

Incorre nel provvedimento della sospensione il dirigente che:

- adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello, nel caso in cui "commetta grave trasgressione o inosservanza di quanto indicato nel modello";
- o recidiva alle mancanze sanzionate con la multa;
- o recidiva in maniera reiterata nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto.

d. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 6 a 10 giorni

Incorre nel provvedimento della sospensione il dirigente nel caso di recidiva nelle mancanze sanzionate con la sospensione da 1 a 5 giorni o di reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa.

e. Licenziamento

Incorre nel licenziamento il dirigente nel cui comportamento si ravvisi una violazione delle prescrizioni del Modello tale da configurare uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/2001 o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento di una gravità tale da esporre la Società a una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per la stessa (es. applicazione di una delle sanzioni previste dal decreto), intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il dirigente è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

8.6. Le sanzioni nei confronti di Amministratori e Sindaci

In caso di violazioni commesse da parte degli amministratori, spetterà al Consiglio di Amministrazione provvedere ad assumere i provvedimenti sanzionatori ritenuti più opportuni.

Nei casi di maggiore gravità potrà essere coinvolta anche l'assemblea dei soci.

In caso di violazioni imputate agli Amministratori, l'OdV informa il Collegio Sindacale e tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione della notizia di infrazione.

Il Consiglio di Amministrazione sentito il Collegio Sindacale e l'OdV, assume i provvedimenti sanzionatori più opportuni.

Se la violazione è realizzata, invece, da uno o più sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e il CdA, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'OdV verificano l'effettiva esecuzione della sanzione applicata.

8.7. Le misure nei confronti di collaboratori, consulenti e fornitori

Ogni comportamento posto in essere da lavoratori autonomi, collaboratori, consulenti, fornitori o comunque da soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società e che sia in contrasto con i dettami

previsti dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti / lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 c.c. È fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

In ragione dell'entità dell'infrazione è prevista la sospensione del rapporto per un periodo di 3 mesi, oppure, nei casi più gravi, l'esclusione di tali soggetti da qualsiasi rapporto lavorativo con la Società.

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali, l'OdV informa dell'infrazione riscontrata, con relazione scritta, il Responsabile dell'Area/Ufficio che gestisce il rapporto contrattuale e per conoscenza l'Amministratore Delegato.

Tale relazione, qualora il contratto sia stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione, dovrà essere trasmessa anche all'attenzione del medesimo e del Collegio Sindacale.

Il Responsabile dell'Area/Ufficio che gestisce il rapporto contrattuale, sulla base delle eventuali determinazioni nel frattempo assunte dall'Amministratore Delegato, nonché dal CdA e dal Collegio Sindacale, invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta constatata, le previsioni del Modello oggetto di violazione e l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali di cui si chiede l'applicazione.

9 LA COMUNICAZIONE E LA FORMAZIONE

9.1. La comunicazione

Al fine di poter ritenere integrato il requisito dell'efficace attuazione del presente Modello, è interesse di Acque garantire una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei soggetti destinatari previsti al *paragrafo 6.3*.

La Società garantisce la divulgazione del documento "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" tramite pubblicazione dello stesso sul sito *internet* dell'azienda, in cui è consultabile la "Parte Generale" del documento, e attraverso la intranet aziendale, in cui sono pubblicate oltre alla "Parte Generale" anche le "Parti Speciali" e l'*Allegato V "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza"*.

L'*Allegato I "Codice Etico"* e l'*Allegato II "Codice Etico degli Appalti"* sono pubblicati in forma integrale sia sulla *intranet* aziendale sia sul sito *internet*.

L'Amministratore Delegato dà comunicazione in forma scritta al personale dell'approvazione del Modello nonché delle successive modifiche e integrazioni - qualora queste siano sostanziali e comportino l'implementazione di nuovi protocolli di controllo - e della sua disponibilità per consultazione presso la *intranet* aziendale e presso la sede sociale.

L'*Allegato III "Mappatura delle attività per l'individuazione delle aree a rischio*" e l'*Allegato IV "Reati 231 e modalità attuative"* sono consultabili presso l'Ufficio *Internal Audit.*

Per i soggetti esterni alla Società destinatari del Modello, la Società prevede apposite forme di comunicazione dei contenuti del Modello.

Nei contratti stipulati con fornitori, consulenti e collaboratori è previsto l'inserimento di specifiche clausole con cui si comunica l'adozione del Modello e le conseguenze derivanti dal mancato rispetto dello stesso.

9.2. La formazione

La Società si impegna ad attuare programmi di formazione - erogabili sia modalità tradizionale in aula che in e-learning - modulati in funzione dei destinatari con lo scopo di favorire la diffusione all'interno della struttura organizzativa dei principi comportamentali, dei protocolli e delle disposizioni previste dal Modello.

L'attività di formazione sul Decreto 231 e sui contenuti del Modello Organizzativo adottato è promossa e supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, che potrà avvalersi del supporto operativo delle funzioni aziendali competenti o di consulenti esterni.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello ha carattere di obbligatorietà.