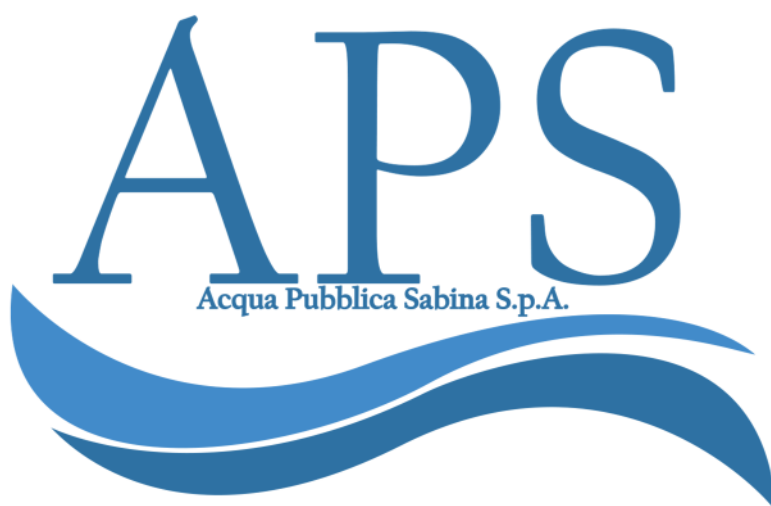




Modello di Organizzazione Gestione e
Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A.
(D.lgs. 231/2001)



Approvato dal C.d.A. di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. nella seduta del 28/09/2018

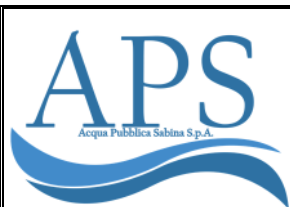


Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

INDICE:

PARTE GENERALE

I.	DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	5
1.1	IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, PER GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO.	5
1.2	FATTISPECIE DI REATO	7
	I REATI PER I QUALI L'ENTE PUÒ ESSERE RITENUTO RESPONSABILE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 – SE COMMESSI NEL SUO INTERESSE O A SUO VANTAGGIO DAI SOGGETTI QUALIFICATI EX ART. 5, COMMA I, DEL DECRETO STESSO – SONO RICOMPRESI NELLE SEGUENTI CATEGORIE:.....	7
1.3	APPARATO SANZIONATORIO	8
1.4	REATI COMMESSI ALL'ESTERO	10
1.5	L'INTERESSE O IL VANTAGGIO PER LA SOCIETÀ	11
1.6	MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	12
1.7	CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI.....	14
1.7.1	LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	14
2.	LA LEGGE N. 190/2012 ED IL D.LGS. N. 33/2013.	18
3.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ACQUA PUBBLICA SABINA S.P.A.	26
3.1	ACQUA PUBBLICA SABINA S.P.A.....	26
3.2	ELEMENTI COSTITUTIVI DEL “MODELLO” ACQUA PUBBLICA SABINA S.P.A.....	26
4.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001.....	30
4.1	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	30
4.2	IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA IN ACQUA PUBBLICA SABINA	32
4.3	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	35
4.4	OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA - FLUSSI INFORMATIVI.....	38
4.4.1	INVIO DELLE SEGNALAZIONI – RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI- DISCIPLINA DEL “WHISTLEBLOWING”.	41
4.4.2	REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI	43
5.	SISTEMA DISCIPLINARE.....	44
5.1	FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	44
5.2	I SOGGETTI DESTINATARI	46
5.2.1	GLI AMMINISTRATORI, I SINDACI, E I REVISORI	46
5.2.2	ALTRI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE	46
5.2.3	I DIPENDENTI	47
5.2.4	ALTRI SOGGETTI TENUTI AL RISPETTO DEL MODELLO.....	47
5.3	LE CONDOTTE RILEVANTI	48
5.4	LE SANZIONI	49
5.4.1	NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SINDACI E DEL REVISORE.....	51
5.4.2	NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI APICALI E DEGLI ALTRI SOGGETTI APICALI	52
5.4.3	NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	53
5.4.4	NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI	54
5.5	IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	55



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

5.5.1	NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SINDACI E DEL REVISORE.....	56
5.5.2	NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI APICALI E DEGLI ALTRI SOGGETTI APICALI.....	58
5.5.3	NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	60
5.5.4	NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI	61
6.	PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	62
6.1	PREMESSA	62
6.2	DIPENDENTI E COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI	62
6.3	ALTRI DESTINATARI	63
6.4	ATTIVITÀ DI FORMAZIONE	64
6.5	COMUNICAZIONE DEL MODELLO	65
6.6	INFORMATIVA AI COLLABORATORI E PARTNER.....	66
7.	ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	66
7.1	VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO	67
7.2	AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO	67
7.3	APPROVAZIONE E MODIFICA DEL MODELLO	69
7.4	ATTUAZIONE DEL MODELLO	70
8.	ALLEGATI	71



Modello di Organizzazione Gestione e
Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A.
(D.lgs. 231/2001)

PARTE GENERALE



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

I. DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

In data 8 giugno 2001, con il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001, il Legislatore ha recepito nel nostro ordinamento quanto stabilito nelle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche.

Il Decreto, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, dei destinatari e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato.

Gli enti possono, quindi, essere ritenuti responsabili per alcuni reati commessi o tentati, nel loro interesse o vantaggio da:

- a) persona fisica che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, anche di un'unità organizzativa dell'Ente dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- b) persone che esercitino, anche in via di fatto, la gestione o il controllo dell'Ente stesso; ovvero
- c) soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di chi gestisce o controlla l'Ente.

La responsabilità degli enti è indipendente da quella della persona fisica che ha realizzato il fatto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso. Essa, infatti, sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e quando il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha diversificato il sistema di responsabilità dell'Ente a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Nelle ipotesi in cui il reato sia stato commesso da **soggetti in posizione apicale** (sono considerati tali i soggetti specificati nelle lettere a) e b) del presente paragrafo),



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

l'imputabilità all'Ente è presunta. L'Ente dovrà, quindi, dimostrare che il reato è stato posto in essere eludendo fraudolentemente i modelli organizzativi idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi e non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza, all'uopo incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sulla effettiva osservanza del Modello stesso.

Qualora il reato sia stato realizzato da un **soggetto in posizione subordinata** (ovvero da uno dei soggetti descritti nella lettera c) del presente paragrafo), l'onere probatorio è, a differenza di quanto visto nel caso degli apicali, a carico dell'Autorità Giudiziaria secondo la regola ordinaria che caratterizza il processo penale. L'Ente sarà responsabile ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. L'inosservanza di tali obblighi è, comunque, esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a prevenire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

La responsabilità prevista dal d.lgs. 231/2001, sebbene formalmente denominata come "amministrativa" dal legislatore, ha – secondo l'interpretazione prevalente – natura sostanzialmente penale in quanto:

- deriva dalla commissione di un reato;
- è accertata dal giudice penale nell'ambito del procedimento penale instaurato nei confronti dell'autore del reato;
- comporta l'applicazione di sanzioni particolarmente afflittive (sino all'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività, per determinate fattispecie di reati-presupposto, nei casi più gravi).

La responsabilità dell'Ente è autonoma rispetto a quella individuale della persona fisica autrice della violazione e la relativa sanzione applicata a carico dell'Ente si cumula a quella comminata alla persona fisica in conseguenza della violazione.

La responsabilità amministrativa della Società è, tuttavia, esclusa se la Società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

essere adottati sulla base di codici di comportamento (Linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle Società e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della Società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 Fattispecie di reato

I reati per i quali l'Ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del d.lgs. 231/2001 – se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso – sono ricompresi nelle seguenti categorie:

- Reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione e in materia di finanziamenti pubblici (art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- Reati contro la Pubblica Amministrazione (Art. 25);
- Reati contro la fede pubblica (Art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis 1);
- Reati societari (Art. 25-ter);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater 1);
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies);
- Abusi di mercato (Art. 25-sexies);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies);



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (Art. 25-decies);
- Reati Transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- Reati ambientali (Art. 25-undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies).
- Razzismo e xenofobia (Art. 25 terdecies).

1.3 Apparato sanzionatorio

L'art.9 del d.lgs. 231/2001 prevede, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni a carico della Società:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

È inoltre possibile il commissariamento dell'ente, ai sensi dell'art. 15 D. Lgs. n. 231/2001 *“[...]Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione [...]”*.

Le **sanzioni pecuniarie** variano da un minimo di 25.800,00 € ad un massimo 1.549.000,00 € e sono determinate dal giudice valutando la gravità del fatto illecito, la responsabilità



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

dell'Ente, nonché l'attività svolta per eliminare od attenuare le cause di commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è inoltre fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. Essa deve quindi essere applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.

Le **sanzioni interdittive**, invece, elencate al comma 2, sono applicate nelle ipotesi più gravi ed applicabili esclusivamente se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione dall'esercizio della 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.

Inoltre, nei confronti dell'Ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Con riferimento ad ipotesi di responsabilità diretta dell'ente derivante da reato, il preventivo accertamento della sussistenza di gravi indizi di responsabilità dell'Ente



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

costituisce un requisito necessario ai fini dell'adozione di un provvedimento di sequestro preventivo finalizzato alla confisca ex art. 53 D.lgs. 231/2001, ponendosi la confisca quale sanzione principale al pari delle sanzioni interdittive per la cui applicazione a titolo cautelare l'art. 45 richiede la sussistenza di gravi indizi di responsabilità dell'Ente.

Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca, la stessa può avere a oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La **pubblicazione della sentenza** di condanna, invece, può essere disposta quando nei confronti dell'Ente è applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

1.4 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati – rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti – commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p., in tema di applicabilità della legge italiana per i reati commessi all'estero;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

1.5 L'interesse o il vantaggio per la Società

La responsabilità sussiste in occasione della commissione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all'Ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso. Dunque, non soltanto quando il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale per l'Ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza del risultato concreto, il fatto -reato sia riconducibile a un interesse dell'Ente.

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione Governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza "soggettiva", riferita cioè alla volontà dell'autore materiale del reato, il quale deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'Ente; mentre la nozione di vantaggio ha una valenza di tipo "oggettivo" riferita quindi ai risultati effettivi della condotta, con riferimento ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'Ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore.

La Relazione fornisce altresì i criteri interpretativi relativi all'indagine sulla sussistenza dei presupposti in esame, suggerendo che l'interesse richieda una verifica "ex ante", mentre il vantaggio, che può essere tratto dall'Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, imponga una verifica "ex post", dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Al comma 2 dell'art. 5 del decreto, la responsabilità della persona giuridica è esclusa nei casi in cui il reato, pur rivelatosi vantaggioso per l'Ente sia stato commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi.

La norma va letta in combinazione con l'art. 12, primo comma, lett. a), ove si prevede un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui "l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo".



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

Pertanto, se il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che dell'Ente, quest'ultimo sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'Ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa, sempre che l'Ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito. Infine nel caso in cui si accerti che il soggetto abbia perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'Ente non sarà responsabile, a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

1.6 Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo

Aspetto fondamentale del d.lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società adottato dagli enti al fine di prevenire la realizzazione dei reati-presupposto da parte degli esponenti (apicali e sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi) dell'Ente.

L'art. 6, comma 1, del d.lgs. 231/2001 prevede l'esenzione da responsabilità in capo all'Ente nel caso in cui sia fornita la prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei requisiti sopra elencati tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa", ossia dal non avere predisposto misure idonee (un adeguato Modello di



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

Organizzazione Gestione e Controllo) a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Secondo quanto previsto dal Decreto, il contenuto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati cui si applica la normativa 231;
- prevedere procedure gestionali ed istruzioni operative dirette 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 a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, 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.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la Società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la Società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

È opportuno in ogni caso precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente attribuito al giudice penale, è sottoposto alla verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della Società e al sindacato di idoneità sul Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

L'art. 7, comma 4, del d.lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono rilevate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Sarà l'Autorità Giudiziaria che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

1.7 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, d.lgs. 231/01 statuisce che *“i Modelli di Organizzazione e di Gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

1.7.1 Le Linee Guida di Confindustria

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001, Confindustria ha per prima emanato un codice di comportamento per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001* di seguito anche “Linee Guida di Confindustria”) fornendo, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.



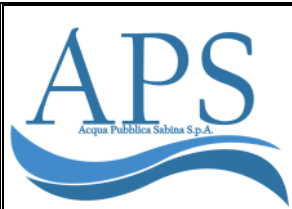
Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono alle Società di utilizzare i processi di risk assessment e risk management attraverso le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area o settore aziendale sia possibile la realizzazione delle fattispecie di reato e di illecito amministrativo rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi di commissione reati attraverso l'adozione di apposite procedure aziendali e protocolli di controllo;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e di quanto previsto dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- obblighi di informazione da e verso l'Organismo di Vigilanza.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria, sono:

- codice etico che definisce principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal d. lgs. 231/2001;
- struttura organizzativa sufficientemente formalizzata e chiara, soprattutto per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

- sistemi di controllo e gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- sistema di comunicazione al personale e programma di formazione, ai fini del buon funzionamento del modello.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e di quanto previsto dal Modello;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza e previsione di specifici flussi informativi da e per l'Organismo di Vigilanza.

Le Linee Guida Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con D.M. del 4 dicembre 2003, e successivamente in data 18 maggio 2004.

Il 2 aprile 2008 il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del Decreto. Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate in quanto ritenute idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del medesimo Decreto.

La nuova versione delle Linee Guida di Confindustria, aggiornata alle novità legislative che hanno esteso l'ambito applicativo della disciplina della responsabilità amministrativa degli enti a ulteriori fattispecie di reato, era stata trasmessa al Ministero della Giustizia il 18 febbraio 2008, sostituendo la precedente versione del 24 maggio 2004. In particolare, gli adeguamenti sono diretti a fornire indicazioni in merito alle



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

misure idonee a prevenire la commissione dei nuovi reati - presupposto in materia di abusi di mercato, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, criminalità organizzata transnazionale, salute e sicurezza sul lavoro e antiriciclaggio.

Da ultimo, nel marzo 2014, alla luce delle ulteriori novità legislative che hanno ampliato il catalogo dei reati presupposto, Confindustria ha nuovamente effettuato un aggiornamento delle Linee Guida.

La nuova versione adegua il precedente testo del 2008 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, mantenendo la distinzione tra le due Parti, generale e speciale.

In particolare, le principali modifiche e integrazioni della Parte generale riguardano: il nuovo capitolo sui lineamenti della responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto; il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori; l'organismo di vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione; il fenomeno dei gruppi di imprese.

La Parte speciale, dedicata all'approfondimento dei reati presupposto attraverso appositi case study, è stata oggetto di una consistente rivisitazione, volta non soltanto a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto (Delitti informatici, Delitti di criminalità organizzata, Falsità in strumenti o segni di riconoscimento, Delitti contro l'industria e commercio, Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, Induzione a non rendere dichiarazioni i a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, Reati ambientali, L.190/12 – Corruzione tra privati, Impiego di cittadini di paesi terzi privi di permesso di soggiorno), ma anche a introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità per gli operatori interessati.

Come previsto dallo stesso D. Lgs. n. 231/2001 (art. 6, co. 3), il documento è stato sottoposto al vaglio del Ministero della Giustizia che il 21 luglio 2014 ne ha comunicato l'approvazione definitiva.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

2. LA LEGGE N. 190/2012 ED IL D.LGS. N. 33/2013.

2.1 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 Convenzione 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.

Le linee guida ANAC (da ultimo delibera n. 1134 del 8/11/2017 pubblicata su sito www.anticorruzione.it), “in una logica di coordinamento e di semplificazione degli adempimenti” dispongono che “le società integrino il modello di organizzazione e gestione ex d.lgs 231 del 2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità all’interno della società in coerenza con le finalità della legge n° 190 del 2012”.

A seguito di quanto sopra il Responsabile della prevenzione della corruzione (R.P.C.), in stretto coordinamento e con la piena collaborazione dell’organismo di vigilanza (O.D.V.), elabora le misure volte alla prevenzione dei fatti di corruzione sentiti tutti i responsabili che presiedono le aree di rischio.

2.2 Fattispecie di reato.

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



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

- 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.);



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

- 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.).

2.3 Aree a maggior rischio

Di seguito si riportano le aree a maggior rischio di corruzione nel cui ambito potrebbero potenzialmente essere commessi i reati di corruzione di cui sopra.

Per ciascuna di esse la Società ha adottato i principi di controllo specifici dettagliati nelle Parti Speciali all'uopo richiamate:

- Gestione offerta/negoziazione/stipula di contratti con soggetti pubblici per la vendita/affidamento di beni e servizi di pubblica utilità mediante procedure negoziate (affidamento diretto o trattativa privata) o ad evidenza pubblica (aperte o ristrette).

Per il dettaglio delle attività sensibili e dei principi di controllo specifici si fa espresso rimando a quanto descritto nella Parte Speciale.

- Negoziazione e stipula di contratti per l'affidamento di lavori e l'approvvigionamento di beni e servizi mediante gare pubbliche o trattative private.

Per il dettaglio delle attività sensibili e dei principi di controllo specifici si fa espresso rimando a quanto descritto nella Parte Speciale.

- Gestione degli approvvigionamenti di beni, servizi e lavori.

Per il dettaglio delle attività sensibili e dei principi di controllo specifici si fa espresso rimando a quanto descritto nella Parte Speciale.

- Gestione degli acquisti di consulenze e prestazioni professionali.

Per il dettaglio delle attività sensibili e dei principi di controllo specifici si fa espresso rimando a quanto descritto nella Parte Speciale.

- Gestione della contabilità fornitori.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

Per il dettaglio delle attività sensibili e dei principi di controllo specifici si fa espresso rimando a quanto descritto nella Parte Speciale.

- Gestione delle comunicazioni e dei rapporti con Soggetti Pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per lo svolgimento di attività regolate dalla legge.

Per il dettaglio delle attività sensibili e dei principi di controllo specifici si fa espresso rimando a quanto descritto nella Parte Speciale.

- Gestione delle richieste, delle comunicazioni e dei rapporti con Autorità Pubbliche di vigilanza relativi allo svolgimento di attività regolate dalla legge.

Per il dettaglio delle attività sensibili e dei principi di controllo specifici si fa espresso rimando a quanto descritto nella Parte Speciale.

- Gestione dei rapporti con gli utenti.

Per il dettaglio delle attività sensibili e dei principi di controllo specifici si fa espresso rimando a quanto descritto nella Parte Speciale.

- Gestione di verifiche, accertamenti e ispezioni da parte dei Soggetti Pubblici preposti e delle Autorità Pubbliche di Vigilanza.

Per il dettaglio delle attività sensibili e dei principi di controllo specifici si fa espresso rimando a quanto descritto nella Parte Speciale.

- Acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici.

Per il dettaglio delle attività sensibili e dei principi di controllo specifici si fa espresso rimando a quanto descritto nella Parte Speciale.

- Gestione dei contenziosi giudiziali o stragiudiziali e procedimenti arbitrali.

Per il dettaglio delle attività sensibili e dei principi di controllo specifici si fa espresso rimando a quanto descritto nella Parte Speciale.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

- Gestione delle utilità (omaggi, forme di ospitalità, donazioni, sponsorizzazioni e altri atti di liberalità).

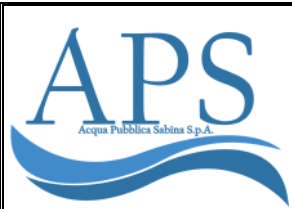
Per il dettaglio delle attività sensibili e dei principi di controllo specifici si fa espresso rimando a quanto descritto nella Parte Speciale.

- Gestione della finanza e tesoreria.

Per il dettaglio delle attività sensibili e dei principi di controllo specifici si fa espresso rimando a quanto descritto nella Parte Speciale.

- Selezione, assunzione e gestione del personale.

Per il dettaglio delle attività sensibili e dei principi di controllo specifici si fa espresso rimando a quanto descritto nella Parte Speciale.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

- Gestione degli adempimenti riguardanti l'assunzione di personale appartenente a categorie protette (o la cui assunzione è agevolata) e dei relativi trattamenti. Per il dettaglio delle attività sensibili e dei principi di controllo specifici si fa espresso rimando a quanto descritto nella Parte Speciale.

2.4. Adempimenti per la trasparenza (D.lgs. n. 33/2013)

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 "sez. TRASPARENZA") le informazioni che la normativa individua tra gli obblighi di comunicazione in capo alle società controllate da amministrazioni pubbliche.

Nell'ottica posta dal D. Lgs 14 marzo 2013 n. 33, recante "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*" la trasparenza deve favorire la partecipazione dei cittadini ed è funzionale a tre scopi:

- sottoporre al **controllo diffuso** le funzioni istituzionali e l'utilizzo delle risorse pubbliche;
- assicurare la **conoscenza**, da parte dei cittadini, dei servizi resi dalle Pubbliche Amministrazioni, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative nonché delle loro modalità di erogazione;
- garantire un'attività ispirata ai **principi del buon andamento e della imparzialità**, che soddisfi esigenze di efficacia, economicità e trasparenza.

Il Decreto Legislativo in argomento, inoltre, introduce rilevanti obblighi di informazione e nuovi diritti per i cittadini, in particolare prescrive i documenti e le informazioni da pubblicare sui propri siti istituzionali in apposita sezione, di facile accesso e consultazione.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

Il D.Lgs 33/2013 rileva la scelta del legislatore di assicurare a tutti, prescindendo dall'interesse personale e qualificato, il diritto di avere conoscenza costante e immediata di documenti concernenti l'operato dell'amministrazione ed i suoi risultati (ad es. bilancio di esercizio, ecc.), i costi economici della sua azione, il comportamento ed i compensi dei dipendenti e dei dirigenti e altro ancora.

Questo nuovo approccio consente di andare oltre gli stretti confini dell'accesso ai documenti in senso tradizionale e di avere cognizione diretta dell'attività di Acqua Pubblica Sabina S.p.A.

L'ANAC con determinazione n. 8/2015 del 17/06/2015 ha emanato le *“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”*

Le linee guida citate hanno apportato un'importante novità disponendo che alle società in house, si applicano gli obblighi di trasparenza previsti per le pubbliche amministrazioni, senza alcun adattamento.

Infatti, pur non rientrando tra le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001, in quanto organizzate secondo il modello societario, dette società, essendo affidatarie in via diretta di servizi ed essendo sottoposte ad un controllo particolarmente significativo da parte delle amministrazioni, costituiscono nei fatti parte integrante delle amministrazioni controllanti.

Tale precisazione, come confermata dalla delibera ANAC n. 1134 del 8/11/2017, ha comportato un ulteriore ampliamento degli obblighi di pubblicazione rispetto a quanto previsto dall'allegato 1 alla delibera n. 50/2013 della stessa ANAC.

La trasparenza realizza una misura di prevenzione poiché consente il controllo da parte degli utenti dello svolgimento dell'attività amministrativa. La trasparenza è uno strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle Pubbliche Amministrazioni e dei soggetti controllati come Acqua Sabina, per favorire il controllo sociale sull'azione amministrativa e sul rispetto del principio di legalità di prevenzione della corruzione.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

Il Piano per la trasparenza costituisce una sezione del presente documento.

Il Responsabile della Trasparenza (RT), individuato dall'Organo Amministrativo nella stessa persona del Responsabile prevenzione e corruzione (RPC) e' tenuto a raccordarsi con l'ODV al fine di garantire un'azione sinergica ed osmotica tra le misure.

La trasparenza è assicurata – per quanto attiene all'attività di pubblico interesse – mediante l'esecuzione degli adempimenti di legge (D. Lgs. n. 33/2013 – L 190/2012) ed in particolare con la pubblicazione, nel sito web di Acqua Pubblica Sabina S.p.a., a titolo esemplificativo:

□ delle informazioni rilevanti in merito alle attività indicate del presente piano, individuate come attività in cui è più elevato il rischio di corruzione;

□ dei bilanci e conti consuntivi e delle relative spese;

□ dei costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati ai cittadini. Le informazioni sui costi sono pubblicate sulla base di uno schema tipo redatto dall'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture;

□ dei curricula e delle retribuzioni riconosciute per l'attività svolta a favore di Acqua Pubblica, relativamente a amministratori, dirigenti, consulenti, collaboratori esterni per i quali è previsto un compenso;

□ dei redditi dell'Organo Amministrativo;

□ delle attività, ove devono essere assicurati “livelli essenziali” nelle prestazioni mediante la pubblicazione, nel sito web istituzionale di Acqua Pubblica Sabina S.p.a., delle informazioni relative ai procedimenti in corso;

□ delle informazioni relative ai tempi e i costi unitari ed agli indicatori di realizzazione degli appalti completati;

□ di un estratto degli atti di verifica e di controllo posti in essere dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione di concerto con l'Organismo di Vigilanza.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ACQUA PUBBLICA SABINA S.P.A.

3.1 Acqua Pubblica Sabina S.p.A.

Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (di seguito anche "Acqua Sabina" oppure la "Società") è gestore unico del Servizio Idrico Integrato dell'Ambito Territoriale Ottimale (ATO) n. 3 – Lazio Centrale Rieti.

Acqua Pubblica Sabina è una Società "in house" a capitale pubblico (il capitale è detenuto dai Comuni dell'ATO3 in proporzione alla popolazione residente).

In considerazione della peculiarità del servizio svolto, che comporta il perseguimento di finalità di interesse pubblico o comunque di carattere generale, Acqua Pubblica Sabina è tenuta al rispetto di determinate norme comportamentali, nonché di specifiche disposizioni giuridiche anche in tema di efficienza, efficacia, trasparenza e imparzialità dell'azione amministrativa.

Il presente Modello è quindi strutturato in modo tale da tenere conto del ruolo di Acqua Pubblica Sabina quale gestore del Servizio Idrico Integrato.

3.2 Elementi costitutivi del "Modello" Acqua Pubblica Sabina S.p.A.

Acqua Pubblica Sabina ha adottato il proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di seguito, per brevità, denominato il "Modello") in conformità ai requisiti previsti dal d.lgs. 231/2001 e in coerenza con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

Nella predisposizione del Modello, Acqua Pubblica Sabina ha tenuto conto anche delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle aree a rischio.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

In tale processo di analisi si è tenuto conto del fatto che i soggetti che operano all'interno di Acqua Pubblica Sabina, in considerazione delle funzioni loro affidate, possono assumere il ruolo di incaricati di pubblico servizio e, in occasione dell'assunzione della qualifica di commissario di gara, il ruolo di Pubblico Ufficiale.

In particolare, mediante l'individuazione delle attività ritenute sensibili con riferimento ai reati previsti dal d.lgs. 231/2001(c.d. "attività sensibili"), il Modello è finalizzato alla:

- promozione e valorizzazione di una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- determinazione in tutti coloro che operano in nome e per conto di Acqua Pubblica Sabina della consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- determinazione della consapevolezza che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Acqua Pubblica Sabina in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono, comunque, contrarie alle disposizioni di legge e ai principi etico-sociali cui Acqua Pubblica Sabina intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- introduzione di un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto a individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati dal Decreto;
- introduzione di principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei suddetti principi di controllo e, in particolare, delle misure indicate nel presente Modello;



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

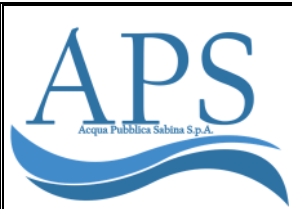
- istituzione dell'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento.

I principi e i contenuti del Modello sono destinati ai componenti degli organi sociali, del *management* e ai dipendenti della Società.

Le disposizioni e le regole di comportamento del Modello sono, altresì, destinati ai *partner* commerciali, ai consulenti, ai collaboratori esterni e agli altri soggetti aventi rapporti con la Società.

Gli elementi costitutivi del Modello sono di seguito riportati:

- l'individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti (c.d. mappatura delle attività sensibili);
- codice etico;
- un programma di verifiche periodiche sulle attività sensibili e sui relativi standard di controllo;
- un sistema organizzativo, che definisca chiaramente la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;
- un sistema autorizzativo, che attribuisca poteri di autorizzazioni interne e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
- le procedure operative gestionali e istruzioni operative per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie;
- un sistema di comunicazione e formazione del personale e dei componenti degli organi sociali, ai fini di una capillare ed efficace diffusione delle disposizioni aziendali e delle relative modalità attuative;
- un sistema disciplinare volto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

- l'individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle aree ritenute a rischio;
- specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi sociali;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex art. d.lgs. 231/2001 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Acqua Pubblica Sabina, e si compone di:

- una Parte Generale che riporta:
 - il quadro normativo di riferimento;
 - la realtà aziendale;
 - l'individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza di Acqua Pubblica Sabina, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi;
 - la funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
 - il piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
 - i criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.
- una Parte Speciale che prevede:
 - le fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa degli enti;
 - i processi/attività sensibili e relativi principi di controllo per i reati che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività.

Inoltre, la Parte Generale prevede, i seguenti allegati:



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

1. **Allegato I:** Codice Etico: elaborato al fine di descrivere i principi etici e di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e in base ai quali intende dunque improntare, nel rispetto delle leggi vigenti, lo svolgimento dell'attività e il perseguimento dello scopo sociale. Il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire gli illeciti di cui al D.lgs. 231/2001, pertanto costituisce parte integrante del Modello Organizzativo.

La Parte Speciale prevede, invece, i seguenti allegati:

1. **Allegato I:** Elenco Reati: è l'elenco delle fattispecie criminose, suddivise per famiglie di reato, che compongono il catalogo dei reati presupposto della responsabilità dell'ente ex D.Lgs. 231/01;

Per ciò che concerne la diffusione, il Modello è formalmente comunicato a tutti gli organi sociali, nonché ai dirigenti apicali e ai dipendenti, mediante affissione in tutte le bacheche aziendali, nonché pubblicato sulla rete intranet.

Sono tenuti a prendere visione del Modello anche i Terzi Destinatari con cui la Società intrattiene rapporti, i quali con la sottoscrizione dei relativi contratti prendono conoscenza del sito internet dove è stato pubblicato e dichiarano di adeguarsi a quanto ivi contenuto.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

4.1 L'Organismo di Vigilanza

Il D.lgs. n. 231/2001, all'art. 6, comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati, l'istituzione di un organismo interno della persona giuridica (di seguito “Organismo di Vigilanza”) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dalla norma appena richiamata l'Organismo di Vigilanza deve soddisfare i seguenti requisiti:

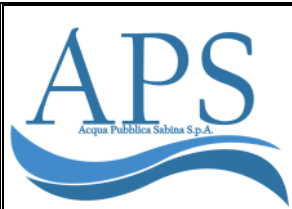


Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

- a) **autonomia e indipendenza:** come anche precisato dalle Linee Guida di Confindustria, la posizione dell'Organismo di Vigilanza nell'Ente *“deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente”* (ivi compreso l'organo dirigente). L'Organismo di Vigilanza deve pertanto essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica con la previsione di un riporto al massimo vertice operativo aziendale. Non solo, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa e indipendenza, *“è indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello”*.
- b) **professionalità:** tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo di Vigilanza per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono avere nel loro complesso conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico, come chiaramente specificato nelle Linee Guida di Confindustria. E' essenziale, infatti, la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del flow-charting di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico e della struttura e delle modalità realizzative dei reati.
- c) **continuità di azione:** per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.

Pertanto, quale organo preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e a curarne il continuo aggiornamento, l'Organismo di Vigilanza deve, in sintesi:

- essere indipendente e in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere collocato in una posizione gerarchica più elevata possibile;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

- essere dotato di autonomia finanziaria, tramite la disponibilità di un proprio budget;
- essere privo di compiti operativi;
- avere continuità d'azione;
- avere requisiti di professionalità;
- realizzare un sistematico canale di comunicazione con il Consiglio di Amministrazione nel suo insieme.

4.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza in Acqua Pubblica Sabina

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001 ed alla luce delle indicazioni delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative, tra le quali *in primis* Confindustria, l'Organismo di Vigilanza di Acqua Pubblica Sabina ha una struttura plurisoggettiva (tre componenti).

L'Organismo di Vigilanza nel suo complesso, e ciascun membro di cui si compone, deve possedere le competenze professionali necessarie allo svolgimento delle funzioni cui esso è preposto. In particolare, il componente dell'Organismo di Vigilanza deve avere le conoscenze e l'esperienza necessarie per assicurare un controllo operativo e una supervisione, nei limiti stabiliti dal Modello, assicurando l'efficace applicazione del Modello nel rispetto di tutte le procedure aziendali sottoposte a vigilanza. Alta professionalità e affidabilità sono caratteristiche indefettibili che rappresentano il presupposto essenziale dell'autonomia dell'Organismo e si estrinsecano in competenze multidisciplinari che spaziano da generiche competenze in ambito consulenziale a conoscenze specifiche in ambito giuridico, alla padronanza di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività di controllo, mutuabili dalla attività di *internal audit* o di *compliance*.

L'Organismo di Vigilanza può, per particolari problematiche, avvalersi, all'occorrenza, della collaborazione di esperti, ai quali sarà conferita dalla Società specifica consulenza.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

Nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione, l'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è inquadrato in posizione verticistica, riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione i risultati dell'attività, le eventuali criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi e migliorativi.

I principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza, nonché le regole operative di funzionamento dello stesso, sono previsti nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità riportati nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, non devono sussistere all'atto del conferimento dell'incarico i seguenti motivi di impedimento:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza dominante sull'Assemblea ordinaria della Società;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- condanna, anche non definitiva, in Italia o all'estero, per i delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti o delitti ad essi assimilabili;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di patteggiamento, a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove taluno dei motivi di ineleggibilità/incompatibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi dovrà darne immediata notizia e decadrà automaticamente dalla carica.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

La revoca dei poteri del membro dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata a interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione del Collegio Sindacale. Costituiscono motivi di revoca per giusta causa:

- il venir meno dei requisiti di eleggibilità;
- una grave negligenza o inadempimento nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico (ad es., mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza del buon padre di famiglia, mancata collaborazione con gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza; mancata o ritardata risposta al Consiglio di Amministrazione in ordine alle eventuali richieste afferenti lo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo);
- la mancata partecipazione a due o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi, così come il venir meno dei requisiti di onorabilità;
- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna definitiva emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di autonomia e indipendenza e continuità di azione propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

Per lo svolgimento di attività operative collegate o propedeutiche alle attività di controllo, l'Organismo può avvalersi di risorse dedicate e/ o reperite da altre Direzioni aziendali, nonché di competenze professionali esterne alla Società, laddove l'attuazione o l'aggiornamento del Modello necessitino l'approfondimento di particolari tematiche.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

Il Consiglio di Amministrazione della Società garantisce all'Organismo di Vigilanza autonomia di iniziativa e libertà di controllo sulle attività della Società a rischio-reati, al fine di incoraggiare il rispetto della legalità e del Modello e consentire l'accertamento immediato delle violazioni; restano fermi, comunque, gli obblighi generali di direzione e vigilanza sul personale sottoposto, anche ai fini del rispetto delle disposizioni del presente Modello, in capo ai soggetti a ciò formalmente preposti nell'organizzazione aziendale.

Entro il 31 gennaio di ogni anno dovrà essere erogato un fondo sufficiente allo svolgimento dei compiti che il d. lgs. n. 231/2001, il presente Modello e il Regolamento interno assegnano all'Organismo di Vigilanza. Tale fondo sarà quantificato dal Consiglio di Amministrazione, sulla base di apposita relazione predisposta dall'Organismo di Vigilanza.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è al Consiglio di Amministrazione che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001.

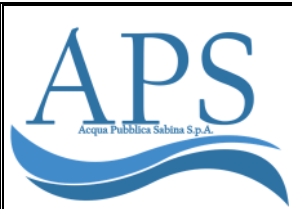
In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidate, per l'espletamento e l'esercizio dei propri compiti, le seguenti responsabilità:

- vigilare sull'effettività del Modello, e quindi sull'osservanza delle prescrizioni in esso contenute da parte degli amministratori, dei dirigenti, dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e degli operatori commerciali, contraenti di Acqua Pubblica Sabina;



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

- verificare periodicamente l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti in modo da salvaguardare la Società da possibili comportamenti illeciti;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) revisione periodica del Modello anche in relazione a modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato; iv) esito delle verifiche;
- attivare procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo ed è parte integrante del processo aziendale;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio Sindacale;
- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che disciplini, fra l'altro, le risorse a disposizione, la convocazione, il voto e le delibere dell'Organismo di Vigilanza stesso;



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello;
- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati. Tale previsione di spesa dovrà essere, in ogni caso, la più ampia al fine di garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al successivo paragrafo 4;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001.

Esclusivamente ai fini dello svolgimento dei compiti assegnati e solo in riferimento alle circostanze che comportino la responsabilità di Acqua Pubblica Sabina ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza ha accesso, senza alcun tipo di limitazione, alle informazioni aziendali ritenute necessarie per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Le richieste di documentazione o di informazione dirette dall'Organismo di Vigilanza alle varie funzioni aziendali o ai dipendenti interessati dovranno avere forma scritta ed essere protocollate.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

Durante la propria attività, l'Organismo di Vigilanza, osservando un comportamento eticamente corretto, dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli organi sociali.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'organo dirigente che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione di Acqua Pubblica Sabina curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. In particolare, i soggetti che siano venuti a conoscenza di violazioni al modello o di situazioni a rischio devono avvertire senza ritardo l'Organismo di Vigilanza. Nel caso si tratti di un'ipotesi delittuosa non ancora giunta a consumazione devono altresì immediatamente attivarsi per impedire il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, onde ottenere l'esonero dalla responsabilità, per la Società, ai sensi dell'art. 26, comma 2 del d.lgs. n. 231.

L'organizzazione di un flusso informativo strutturato rappresenta uno strumento per garantire l'efficacia e la continuità dell'attività di vigilanza sull'idoneità e l'effettiva



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

attuazione del Modello nonché per l'accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile l'eventuale violazione del Modello.

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e implicano un'attività di verifica accurata di tutti i fenomeni rappresentati secondo l'ordine di priorità ritenuto opportuno.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'OdV deve essere informato dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. ai sensi del Decreto.

I flussi informativi sono i seguenti:

1. Le segnalazioni

Dovranno essere formulate in forma scritta ed hanno ad oggetto ogni violazione o sospetta violazione del Modello: Le segnalazioni non sono soggette a specifica periodicità e sono inviate in ogni momento, ove se ne verificano le condizioni da parte di qualunque destinatario del Modello. Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente; ii) a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- tutti i dipendenti, i consulenti, i collaboratori, sono tenuti a effettuare la segnalazione di una violazione (o presunta violazione) del Modello all'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto nel paragrafo 3.4.1;
- l'Organismo di Vigilanza deve essere informato sull'evoluzione delle attività eventualmente intraprese nelle aree a rischio individuate dal Modello e concordate



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

con le altre funzioni aziendali nel corso di eventuali riunioni, e/ o sulle modifiche dell'organizzazione aziendale;

- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
- nel caso in cui la segnalazione di eventuali violazioni del Modello sia riferita a componenti del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale, la stessa verrà trasmessa al Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero, se riguardante lo stesso Presidente del Consiglio di Amministrazione al Presidente del Collegio Sindacale.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate con errore non scusabile e/o in mala fede.

2. Flussi informativi specifici

Riguardano, ad esempio:

- i) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello (*report* riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);
- ii) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

3. Informazioni rilevanti

Tali informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni percepite come “a rischio” (ad es., decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici; prospetti riepilogativi di appalti pubblici ottenuti a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale; notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici; ecc.);



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

- provvedimenti e/o 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 (e gli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti e che possano coinvolgere la Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali, nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello, sulla base delle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

4.4.1 Invio delle segnalazioni – Raccolta e conservazione delle informazioni– disciplina del “whistleblowing”.

Tutti i casi di violazione sospettata o conclamata della normativa interna e/o esterna, e/o delle procedure interne e/o del Modello, anche quelle di natura ufficiosa, devono essere immediatamente comunicate per iscritto all'Organismo di Vigilanza.

Non saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche non formalizzate e prive di esplicito riferimento al mittente e alla funzione di appartenenza.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

segnalante e la riservatezza dei fatti dai medesimo segnalati, con salvezza degli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 291, la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, che è stata adottata, dopo un *iter* legislativo avviato nel 2015, con l’intento di riformare la materia del *whistleblowing* nel settore pubblico e in quello privato.

La Legge ha previsto l’integrazione dell’art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, al fine di prevedere una puntuale tutela per tutti quei dipendenti e/o collaboratori di società che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito delle proprie mansioni lavorative.

Il nucleo della novella legislativa è rappresentato dall’obbligo – previsto dall’art. 6, comma 2-*bis*. lett. a e b, del Decreto 231 – di prevedere adeguati canali informativi che consentano ai segnalanti di “*presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti*”.

A tale riguardo, pur nel silenzio della norma sul punto, dalla lettura del riformulato articolo 6 del Decreto 231 si può pacificamente desumere che l’Organismo di Vigilanza si trovi, nel neonato sistema di *whistleblowing* “231”, a svolgere un ruolo cruciale nel flusso delle segnalazioni ricevute.

La Società, per garantire la segretezza delle informazioni raccolte dall’Organismo circa la violazione del Modello, istituisce una casella postale e un indirizzo di posta elettronica, il cui accesso è riservato esclusivamente ai membri dell’Organismo di Vigilanza, che avranno cura di protocollare e conservare le informazioni ricevute in modo da garantirne la segretezza.

Nel dettaglio, le segnalazioni possono essere inviate per iscritto e in forma non anonima con le seguenti modalità:



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

- e-mail: odv@acquaapubblicasabina.it
- lettera all'indirizzo: Acqua Pubblica Sabina S.p.A.
Organismo di Vigilanza 231
Via Mercatanti, 8 - RIETI

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti da mettere in atto, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a un'indagine interna.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza decida di procedere a indagine, questi assicura che l'attività possa avere valenza probatoria nella possibilità di futuro coinvolgimento dell'Autorità Giudiziaria.

Una volta accertata la violazione, l'Organismo di Vigilanza:

- promuove l'applicazione della sanzione, così come prevista dal sistema disciplinare;
- promuove, eventualmente, l'aggiornamento il Modello mediante eventuali integrazioni e/o modifiche.

Le informazioni, le segnalazioni e i *report* previsti nel presente paragrafo sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *database* (informatico e/o cartaceo), dotato di adeguate caratteristiche di sicurezza.

L'accesso al *database* è consentito all'Organismo di Vigilanza, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

4.4.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di interventi modificativi. Sono previste due distinte linee di *reporting*:

- su base continuativa, direttamente al Presidente e all'Amministratore Delegato;



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

- su base periodica, almeno semestrale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Nell'ambito dell'attività di *reporting*, l'Organismo di Vigilanza predisponde:

- a) al termine delle verifiche, verbali contenenti i risultati delle attività svolte per darne comunicazione all'Amministratore Delegato e al management coinvolto;
- b) una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale necessità di adeguamento del Modello o delle procedure, etc.) e un piano delle attività previste per l'anno successivo, che potrà essere oggetto di apposita delibera;
- c) una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad es., notizia di significative violazioni dei contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Consiglio di Amministrazione.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con gli organi sociali cui lo stesso riferisce, devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

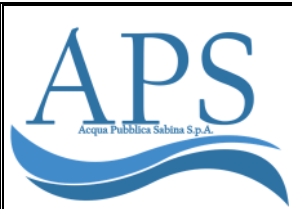
Il Consiglio di Amministrazione deve assicurare l'uso, anche se non esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni, e ogni altra necessaria attività. Tali locali dovranno garantire l'assoluta riservatezza nell'esercizio delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potranno a loro volta presentare richiesta in tal senso.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

Affinché il Modello sia effettivamente operante è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare violazioni delle disposizioni contenute nel Modello



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

medesimo. Considerata la gravità dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, qualsiasi inosservanza del Modello lede il rapporto di fiducia instaurato con il dipendente, richiedendo l'avvio di azioni disciplinari a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato o di illecito amministrativo rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Il Decreto indica le esigenze cui il Modello deve rispondere stabilendo che l'Ente *deve* "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello" (art. 6, comma 2, lett. e), art. 7, comma 4, lett. b).

È necessario, in ogni caso che qualsiasi provvedimento sanzionatorio debba rispettare, se irrogato a lavoratori subordinati, le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e/o da normative speciali.

Il Modello di Acqua Pubblica Sabina è costituito dal complesso di principi, regole e previsioni contenute in ogni sua parte (Documento descrittivo del modello organizzativo, Codice Etico), ivi compreso il Sistema Disciplinare, idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello.

Il presente Sistema Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva, e ha natura eminentemente interna all'azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme aziendali interne, incluse quelle di natura disciplinare.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, vigilanza o operanti in nome e/o per conto della Società.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

Il procedimento disciplinare istaurato, è del tutto autonomo rispetto alla pendenza e all'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare.

5.2 I Soggetti Destinatari

5.2.1 Gli Amministratori, i Sindaci, e i Revisori

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei suoi allegati devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione del Gruppo, una posizione c.d. "apicale".

Ai sensi dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone *"che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale"*, nonché i soggetti che *"esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo"* dell'Ente.

In tale contesto, assume rilevanza la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società, indipendentemente dalla forma giuridica della Società o dal sistema di *governance* adottato.

In aggiunta agli Amministratori e ai Sindaci, assume rilevanza la posizione dei soggetti che operano per la Società incaricata della revisione cui la Società affida l'incarico di curare il controllo contabile.

Pur costituendo soggetto esterno alla Società, il Revisore è equiparato, ai fini di quanto previsto nel Sistema Disciplinare, agli Amministratori ed ai Sindaci, anche in considerazione dell'attività svolta.

5.2.2 Altri Soggetti in Posizione Apicale

Nel novero dei soggetti in c.d. "posizione apicale", oltre agli Amministratori, ai Sindaci e al Revisore, vanno, inoltre, ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, il Responsabili di Direzione dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i preposti che possono



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

anche assumere la qualifica di "datori di lavoro" ai sensi della normativa prevenzionistica vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es., mandato, agenzia, preposizione institoria, etc.).

5.2.3 I Dipendenti

L'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, come detto, prevede l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti "sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale".

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuto.

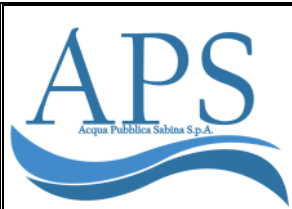
Nell'ambito di tale categoria, rientrano anche i Dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

5.2.4 Altri Soggetti Tenuti al Rispetto del Modello

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito denominati anche "Terzi Destinatari") che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria e organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

- tutti coloro che intrattengono con una Società del Gruppo un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., i Medici Competenti e, qualora esterni all'azienda, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- i contraenti ed i partner.

5.3 Le Condotte Rilevanti

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività sensibili di cui alle Parti Speciali;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

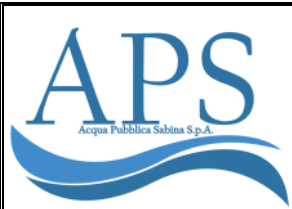
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 5, 6 e 7;
- 5) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai due punti successivi;
- 6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste al punto successivo;
- 7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

5.4 Le Sanzioni

Alla notizia di una violazione del Modello comunicata dall'Organismo di Vigilanza, è dato avvio alla procedura di accertamento da parte del datore di lavoro. Nel caso in cui, a seguito dell'accertamento, sia provata la violazione del Modello, è individuata e irrogata, da parte del datore di lavoro, nei confronti dell'autore della condotta censurata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori) applicato da Acqua Pubblica Sabina, che è il Contratto Unico di Settore Gas-Acqua. Le sanzioni, proporzionate alla gravità della violazione sono applicate nel rispetto delle previsioni contenute in tema di procedimento disciplinare, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabile.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

- la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- la tipologia della violazione compiuta;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- le modalità della condotta.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati seguenti elementi:

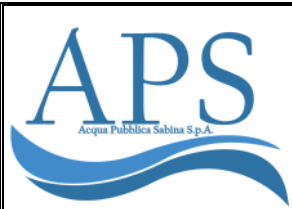
- la commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- il concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- la recidività del suo autore.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa di Acqua Pubblica Sabina di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

L'applicazione delle sanzioni, di seguito riportate, non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

5.4.1 Nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e del Revisore

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 5.3 da parte di un Amministratore, di un Sindaco della Società o del Revisore, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto in favore del Revisore fino al 50%;
- la revoca dall'incarico.

In particolare:

- per le violazioni di cui ai nn. 1) e 4), par. 5.3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto del Modello;
- per le violazioni di cui al n. 5), par. 5.3, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della decurtazione degli emolumenti, o del corrispettivo previsto in favore del Revisore, fino al 50%;
- per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6), par. 5.3, sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti, o del corrispettivo previsto in favore del Revisore, ovvero quella della revoca dall'incarico;



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

- per le violazioni di cui ai nn. 3) e 7), par. 5.3, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

Qualora la violazione sia contestata a un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dirigenti Apicali o per i Dipendenti, rispettivamente, dai successivi paragrafi. In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, dovrà disporsi anche la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

5.4.2 Nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli altri Soggetti Apicali

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 5.3 da parte di un Dirigente Apicale, saranno applicate le seguenti sanzioni (mutuate, così come consentito dall'art. 27 del CCNL -Dirigenti delle Aziende Industriali -in vigore, nonché dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia, da quelle applicabili agli altri dipendenti), fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- il richiamo verbale;
- il richiamo scritto;
- la multa, nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1) e 4), par. 5.3, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella del richiamo scritto;



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

- b) per le violazioni di cui al n. 5), par. 5.3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della multa;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6), par. 5.3, sarà applicata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, ovvero quella del licenziamento con preavviso;
- d) per le violazioni di cui ai nn. 3) e 7), par. 5.3, sarà applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

Qualora la violazione sia contestata ad un Altro Soggetto Apicale, troveranno applicazione le sanzioni previste nel paragrafo relativo alle sanzioni per gli Amministratori, i Sindaci ed il Revisore.

5.4.3 Nei confronti dei Dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Acqua Pubblica Sabina degli obblighi previsti dall'art. 2104¹, comma 2, del codice civile.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di Acqua Pubblica Sabina costituisce sempre illecito disciplinare.

I provvedimenti irrogabili ai dipendenti, nel rispetto delle misure previste dall' art.7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall' apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;

¹Art. 2104 - Diligenza del prestatore di lavoro: comma1 "Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale"; comma 2 "Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Per i dirigenti non "apicali", è fatta salva l'applicabilità delle eventuali diverse previsioni rinvenibili nella contrattazione collettiva applicabile al caso concreto.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1) e 4), par. 5.3, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella dell'ammonizione scritta;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 3) e 5), par. 5.3, sarà applicata la sanzione dell'ammonizione scritta ovvero quella della multa;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6), par. 5.3, sarà applicata la sanzione della sospensione ovvero quella del licenziamento con preavviso;
- d) per le violazioni di cui ai nn. 3) e 7), par. 5.3, sarà applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

5.4.4 Nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 5.3 da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), 4) e 7), par. 5.3, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6), par. 5.3, sarà applicata la sanzione della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 3) e 7), par. 5.3, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni previste nel paragrafo 5.3, siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

5.5 Il Procedimento Disciplinare

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nel paragrafo 5.3.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

Il procedimento di irrogazione ha inizio, con la fase istruttoria, a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'Organismo di Vigilanza segnala l'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello.

In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione al Servizio Risorse Umane, ai fini della valutazione dell'eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora gli organi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione dovessero constatare che la violazione del Modello riscontrata dall'Organismo di Vigilanza concreti anche una o più violazioni delle previsioni di cui ai regolamenti disciplinari aziendali e/o alla contrattazione collettiva, all'esito del procedimento prescritto potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili, anche più grave di quella proposta dall'Organismo di Vigilanza.

5.5.1 Nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e del Revisore

In caso di violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, il quale non sia legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Organismo di Vigilanza per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- indicare la data dell'adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno due membri del Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, sono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dall'incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio a convocare l'Assemblea per le relative deliberazioni.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

La delibera del Consiglio di Amministrazione, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza, per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale o del Revisore, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto dai successivi paragrafi per i Dipendenti. Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione delibera la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

5.5.2 Nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli Altri Soggetti Apicali

In caso di violazione del Modello da parte di un Dirigente Apicale, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e al Responsabile Avvocatura una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, la Società, tramite il Responsabile Risorse Umane, contesta al Dirigente Apicale interessato la violazione constatata dall'Organismo di Vigilanza, a mezzo di comunicazione scritta contenente:



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il Dirigente Apicale aderisce o conferisce mandato.

La contestazione deve essere sottoscritta dal Responsabile Risorse Umane.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del Dirigente Apicale interessato, il Responsabile Risorse Umane si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano decorsi otto giorni dalla ricezione della contestazione da parte del Dirigente Apicale interessato, e devono essere notificati a quest'ultimo, a cura del Responsabile Risorse Umane, non oltre otto giorni dalla scadenza del termine assegnato per la formulazione delle deduzioni e/o delle giustificazioni scritte.

Il Responsabile Risorse Umane cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Ferma restando la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, il Dirigente Apicale può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del collegio.

Qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un Altro Soggetto Apicale, troveranno applicazione, quanto al procedimento di contestazione ed a quello di



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

eventuale irrogazione della sanzione, le previsioni del par. 5.5.1 (Nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e del Revisore). In tal caso, tuttavia, le sanzioni saranno deliberate direttamente dal Consiglio di Amministrazione, senza coinvolgimento dell'Assemblea dei soci.

5.5.3 Nei confronti dei Dipendenti

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri la violazione del Modello da parte di un Dipendente, inclusi i dirigenti "non apicali", troveranno applicazione, quanto al procedimento di contestazione e a quello di eventuale irrogazione della sanzione, le previsioni del par. 5.5.2 (Nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli Altri Soggetti Apicali).

A ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento sarà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. In particolare, ferma restando la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, il Dipendente può promuovere, nei venti giorni successivi dalla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del collegio.

Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa e all'eventuale recidiva.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* di Acqua Pubblica Sabina. Responsabili della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte sono l'Amministratore Delegato e il Responsabile della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, i quali commineranno le sanzioni su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentito, anche, il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

L'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare, per la valutazione di competenza.

5.5.4 Nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione e al responsabile di funzione delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, responsabile di funzione interessato si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

Il responsabile di funzione invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del responsabile di funzione interessato, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

Acqua Pubblica Sabina intende assicurare un'ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della propria organizzazione, dei principi e dei contenuti del Modello.

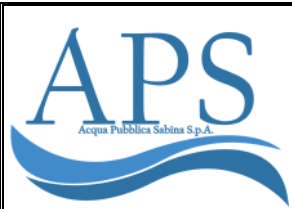
In particolare, obiettivo di Acqua Pubblica Sabina è facilitare e promuovere la conoscenza dei contenuti del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche a tutti coloro che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – in Italia o all'estero – per il conseguimento degli obiettivi di Acqua Pubblica Sabina in forza di rapporti contrattuali. L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda della posizione e del ruolo dei destinatari cui essa si rivolge, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Spetterà all'Organismo di Vigilanza monitorare l'attività di comunicazione e formazione.

6.2 Dipendenti e componenti degli Organi Sociali

Ogni dipendente è tenuto a:

- 1) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello;
- 2) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- 3) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

Il Modello è comunicato tramite e-mail e/o fax e/o posta e/o consegna *brevi manu* - ai dipendenti (con indicazione relativa alla circostanza che il Modello è da ritenersi vincolante per tutti i dipendenti) che sottoscrivono apposito modulo a conferma della ricezione.

Il Modello è comunicato tramite e-mail e/o fax e/o posta e/o consegna *brevi manu* ai componenti degli Organi Sociali di Acqua Pubblica Sabina. Ciascun membro sottoscrive apposito modulo a conferma della ricezione.

Le predette dichiarazioni sono archiviate e conservate dall'Organismo di Vigilanza. La documentazione costituente il Modello e il Codice Etico è resa disponibile a tutti i dipendenti sul sito intranet della Società.

Il Codice disciplinare è affisso in luogo accessibile a tutti i dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 1, della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

6.3 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con Acqua Pubblica Sabina rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad es., partner commerciali, consulenti, distributori e altri collaboratori autonomi).

A tal fine, questi ultimi vengono resi edotti della pubblicazione del Modello sul sito internet della Società mediante clausola appositamente inserita nel contratto. Con la medesima, inoltre, essi dichiarano che con la sottoscrizione del contratto si adeguano alle prescrizioni ivi contenute, nonché di aver preso visione del Codice Etico adottato dalla Società e di impegnarsi ad osservare comportamenti conformi a quanto ivi previsto, a pena di risoluzione del contratto.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

6.4 Attività di formazione

Tutti i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del d.lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

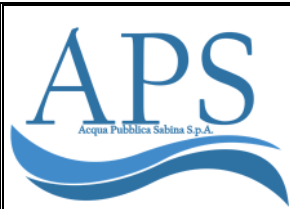
Acqua Pubblica Sabina persegue, attraverso un adeguato programma di formazione rivolto a tutti i dipendenti, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno. La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria.

Il Piano formativo deve essere articolato, in relazione ai contenuti e alle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della Società.

La formazione e i relativi contenuti devono essere articolati secondo moduli distinti per destinatari in relazione al livello e ruolo organizzativo:

- per responsabilità (dirigenti, responsabili di Struttura, risorse con deleghe specifiche, altri dipendenti), anche da erogare secondo una logica top-down al fine di garantire adeguato e pervasivo processo di trasmissione della conoscenza;
- per ruolo professionale in relazione alle attività svolte con particolare riguardo ai ruoli che svolgono attività specifiche o “sensibili” ai sensi del d.lgs. 231/2001 (componenti dell'Organismo di Vigilanza e collaboratori, ruoli di controllo interno, ruoli di coordinamento, ecc.);
- neoassunti e nuovi incarichi: particolare attenzione deve essere dedicata sia ai nuovi assunti (deve essere previsto modulo formativo in materia da includere nel set formativo iniziale obbligatorio) sia al personale destinato a ricoprire nuovi incarichi/ruoli, in particolare se relativi a ruoli/attività specifiche o “sensibili”.

La formazione deve innanzitutto prevedere i seguenti contenuti:



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

- una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (d.lgs. 231/2001 e reati presupposti) nonché il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi che, avendo a riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.
- L'attività formativa sarà svolta attraverso sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici all'interno di sessioni formative standard già adottate, a seconda del contenuto e dei destinatari.

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (ad esempio estensione della responsabilità amministrativa dell'Ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare la completa attuazione del piano di formazione e, attraverso la Direzione Risorse Umane e Organizzazione, raccogliere le evidenze relative all'effettiva partecipazione ai programmi di formazione e di conservarle negli appositi archivi nonché di effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del Decreto e del Modello.

6.5 Comunicazione del Modello

In linea con quanto disposto dal Decreto e dalle Linee Guida di Confindustria, Acqua Pubblica Sabina darà piena pubblicità al presente Modello, al fine di assicurare che il personale sia a conoscenza di tutti i suoi elementi.

L'Organismo di Vigilanza si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale.

La comunicazione dovrà essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

Al fine di garantirne l'efficacia, la comunicazione deve:

- essere sufficientemente dettagliata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione al fine di fornire le informazioni in tempi utili, permettendo al personale destinatario di usufruire della comunicazione stessa in modo efficace ed efficiente;
- essere di qualità in termini di contenuti (comprendere tutte le informazioni necessarie), di tempestività, di aggiornamento (deve contenere l'informazione più recente) e di accessibilità.

Pertanto, il piano effettivo di comunicazione relativo alle componenti essenziali del presente Modello dovrà essere sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, tramite i mezzi di comunicazione aziendali ritenuti più idonei, quali per esempio l'invio di e-mail o la pubblicazione sulla rete aziendale.

6.6 Informativa ai Collaboratori e Partner

Acqua Pubblica Sabina promuove la conoscenza dei principi e delle regole di condotta previsti dal Codice Etico e dal presente Modello anche tra i consulenti, i partner, i collaboratori a vario titolo, gli utenti e i fornitori. A tali soggetti verranno, pertanto, fornite apposite informative e predisposti meccanismi per l'inserimento e l'accettazione di clausole contrattuali specifiche che la Direzione Risorse Umane e Organizzazione per le rispettive competenze, sentito l'Organismo di Vigilanza, provvederanno a inserire negli schemi contrattuali di riferimento.

7. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

7.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza redige un documento descrittivo delle attività di vigilanza attraverso il quale pianifica le proprie attività prevedendo: i) un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, ii) la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, iii) l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, iv) la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi di altre strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo nonché, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni.

Nel caso in cui la Società decida di avvalersi di consulenti esterni, questi dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

7.2 Aggiornamento e adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- revisione periodica del Modello anche in relazione a modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- esito delle verifiche.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, provvede senza indugio a rendere le stesse modifiche operative ed a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno ed all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

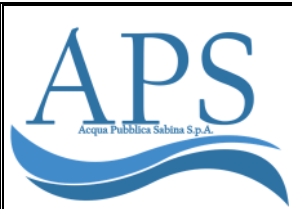
L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello in caso di violazione delle prescrizioni dello stesso.

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

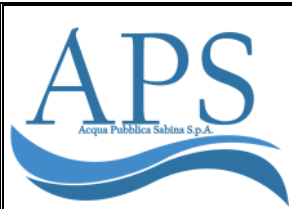
Inoltre, la Società garantisce:

- l'organizzazione, ogni volta che ne ravvisi la necessità, di sessioni informative, finalizzate all'illustrazione di eventuali aggiornamenti e modifiche del Modello, cui verranno invitati a partecipare i dipendenti della Società, i membri dell'organo amministrativo e del Collegio Sindacale delle Società partecipate, un rappresentante della Società di Revisione. Delle riunioni sarà redatto apposito verbale, con l'indicazione delle persone intervenute e degli argomenti trattati;
- l'organizzazione periodica di incontri di studio interni finalizzati all'esplicazione ed alla implementazione di una cultura d'impresa improntata al rispetto ed alla valorizzazione del Modello.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

7.3 Approvazione e modifica del Modello

Il Modello di Organizzativo Gestione e Controllo costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del Decreto, un atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità. Pertanto, l'approvazione del presente Modello costituisce prerogativa e responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione di Acqua Pubblica Sabina. La formulazione di eventuali modifiche e integrazioni del Modello è responsabilità in via esclusiva del Consiglio di Amministrazione, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, con riferimento ai seguenti elementi:



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

- modifica del documento “Statuto dell’Organismo di Vigilanza”;
- dotazione dei poteri necessari all’Organismo per lo svolgimento dei suoi compiti di vigilanza;
- dotazione di un budget e di risorse adeguate all’Organismo per il corretto svolgimento dei propri compiti;
- inserimento/integrazione di principi del Codice Etico;
- modifiche o integrazioni al Sistema disciplinare;

Le procedure gestionali ed istruzioni operative costituiscono elementi di controllo delle attività sensibili, individuate a seguito della mappatura delle aree a rischio. Pertanto, nell’ipotesi di modifica e/o integrazione delle procedure gestionali ed istruzioni operative troverà integrale applicazione l’ordinario processo di modifica delle procedure in essere.

Le modifiche e/o integrazioni di natura sostanziale aventi per oggetto il sistema organizzativo e, quindi, l’organigramma aziendale, dovranno essere approvate dal CdA.

Relativamente al processo di modifica e aggiornamento della Mappatura delle aree a rischio, si rinvia al protocollo descritto nello specifico paragrafo del presente Modello.

Come peraltro chiarito dalle Linee Guida di Confindustria, il CdA, pur con l’istituzione dell’Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice Civile e dallo Statuto della Società, alle quali oggi si aggiungono quelle relative all’adozione e all’efficace attuazione del Modello nonché al funzionamento dell’Organismo di Vigilanza.

7.4 Attuazione del Modello

L’attuazione del presente Modello è un processo dinamico che ha inizio con l’approvazione del Modello da parte del CdA.

Per la fase di attuazione del Modello, il CdA e l’Amministratore Delegato, supportati dall’Organismo di Vigilanza nei limiti dei propri compiti istituzionali, saranno



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Acqua Pubblica Sabina S.p.A. (D.lgs. 231/2001)

responsabili, per i rispettivi ambiti di competenza, dell'implementazione dei vari elementi del Modello, ivi comprese le procedure gestionali ed istruzioni operative.

In ogni caso, Acqua Pubblica Sabina intende ribadire che la corretta attuazione e il controllo sul rispetto delle disposizioni aziendali e, quindi, delle regole contenute nel presente Modello, costituiscono un obbligo e un dovere di tutto il personale e, in particolare, di ciascun Responsabile di Direzione/Funzione/Servizio o Ufficio cui è demandata, nell'ambito di propria competenza, la responsabilità primaria sul controllo delle attività, con particolare riguardo a quelle a rischio.

8. ALLEGATI

1. Codice Etico.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Ing. Paolo Massarini