



**Modello di Organizzazione Gestione e
Controllo di Acqualatina S.p.A.
(D. Lgs 231/2001)**

Parte Generale

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Acqualatina S.p.A.
Seduta del 31 luglio 2024**

Stato delle modifiche

Approvazione del	Modifiche
11.03.2021	Integrazione della parte speciale con i reati tributari
28.12.2022	Aggiornamento dei flussi informativi verso ODV, RPCT e RCA Linee Guida Confindustria Giugno 2021 Integrazione della parte speciale con: <ul style="list-style-type: none"> – i reati in tema di beni culturali e paesaggistici – i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai – contanti
31.07.2024	Modifiche normative e organizzative occorse a seguito dell'approvazione dell'ultima versione da parte del CdA in data 28.12.2022 Aggiornamento del risk assessment 231 con nuova metodologia

INDICE

INTRODUZIONE	4
CAPITOLO 1.....	8
METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI	8
1.1. Analisi dei rischi e sistema di controllo interno	8
CAPITOLO 2.....	11
COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	11
2.1. Organismo di Vigilanza di Acqualatina	11
2.1.1. Composizione	11
2.1.2. Nomina	11
2.1.3. Funzioni, poteri e budget dell'Organismo di Vigilanza.....	14
2.2. Flussi informativi	15
2.2.1. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario	15
2.2.2. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie.....	15
2.3. Raccolta e conservazione delle informazioni	16
CAPITOLO 3.....	17
DESTINATARI E RAPPORTI DEL MODELLO 231	17
3.1. Premessa	17
3.2. Destinatari del Modello 231.....	17
3.3. Attività di formazione e comunicazione	17
3.3.1. Comunicazione ai componenti degli organi sociali.....	17
3.3.2. Formazione e comunicazione	17
3.4. Comunicazione a terzi e al mercato	18
3.5. Rapporti con i Modelli 231 delle eventuali società controllate	18
3.6. Eventuali società non operative	19
CAPITOLO 4.....	20

STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE E WHISTLEBLOWING	20
4.1. Funzione del sistema disciplinare	20
4.2. Violazione del Modello 231	20
4.3. Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai	21
4.4. Misure nei confronti dei dirigenti	22
4.5. Misure nei confronti degli Amministratori	22
4.6. Misure nei confronti dei Sindaci	23
4.7. Segnalazioni (c.d. whistleblowing)	23
CAPITOLO 5	25
PRESIDI DI CONTROLLO	25
5.1. Quadro regolatorio	25
5.1.1. Sistema Normativo di Acqualatina	25
5.1.2. Normativa Anticorruzione	25
5.2. Presidi di controllo previsti dal Modello 231	26
5.3. Processi, Attività Sensibili e standard di controllo specifici	26
CAPITOLO 6	28
REGOLE PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231	28
6.1. Premessa	28
6.2. Criteri di definizione del progetto di aggiornamento	28

INTRODUZIONE

Acqualatina S.p.A. (“**Acqualatina**” o “**Società**”) ha per scopo la gestione del servizio idrico integrato costituito dall’insieme dei servizi pubblici di captazione, adduzione e distribuzione di acqua ad usi civili, di fognatura e di depurazione delle acque reflue dei Comuni ricadenti nell’ambito territoriale ottimale (c.d. “ATO”) n. 4 denominato Lazio Meridionale Latina, delimitato dalla legge regionale 5 gennaio 1996, n. 6.

In relazione a tale oggetto e, quindi, con carattere meramente funzionale e, perciò, in via assolutamente non prevalente, senza rivolgersi al pubblico e comunque nel rispetto dei divieti e dei principi di cui alla normativa applicabile, la Società potrà inoltre compiere tutte le operazioni mobiliari, immobiliari, finanziarie, industriali e commerciali ritenute utili per il raggiungimento dello scopo sociale, compreso il rilascio di garanzie reali e personali a favore di terzi, e potrà assumere o cedere partecipazioni in imprese, enti o società, sia costituite che in costituende, aventi scopo analogo o affine al proprio.

Acqualatina è una società con capitale misto pubblico-privato. Il 49% del capitale sociale di Acqualatina è detenuto da Idrolatina S.r.l., società controllata, in via indiretta, da Italgas S.p.A. (“**Italgas**”), *holding* dell’omonimo gruppo (“**Gruppo Italgas**” o “**Gruppo**”). Il restante 51% è detenuto dai Comuni dell’ATO 4 in proporzione alla popolazione residente.

Non sussistono patti parasociali né alcun coordinamento anche solo di fatto tra i Comuni in ordine all’esercizio dei diritti di voto nella società partecipata.

Secondo la disciplina italiana della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*” contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (“**d.lgs. n. 231 del 2001**”) gli enti associativi - tra cui le società di capitali - possono essere ritenuti responsabili, e di conseguenza sanzionati in via pecuniaria e/o interdittiva, in relazione a taluni reati commessi o tentati - in Italia o all’estero - nel loro interesse o a loro vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso (c.d. soggetti in posizione apicale o “apicali”);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti succitati (c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione).

Per quanto concerne i presupposti dell'interesse o del vantaggio, secondo le indicazioni provenienti dalla giurisprudenza¹ come recepite anche dalle *best practice*² di rilievo:

- (i) l'"interesse" si riferisce alla sfera volitiva del soggetto agente e, in quanto tale, è suscettibile di una valutazione *ex ante*;
- (ii) il "vantaggio" è, invece, rapportato ad una verifica *ex post* che tenga conto del beneficio concretamente ottenuto dall'ente.

Tali criteri di imputazione oggettiva sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio assume una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito³.

Con particolare riferimento ai reati colposi, quali i reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, l'interesse o vantaggio dovrebbero piuttosto riferirsi alla condotta inosservante delle norme cautelari ed essere quindi ravvisati nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici⁴.

Gli enti possono in ogni caso adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; modelli i cui principi possono essere rinvenuti nelle Linee Guida predisposte da Confindustria⁵.

In relazione a ciò, nell'adunanza del 18.12.2012, il Consiglio di Amministrazione di Acqualatina ha approvato per la prima volta il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231 del 2001 ("**Modello 231**").

Il Modello 231 presenta la seguente struttura:

- Codice Etico (contenuto nell'Impegno Etico e allegato al Modello 231); il Codice esprime i valori etici perseguiti dalla Società e rappresenta un principio generale inderogabile del Modello 231;
- metodologia di analisi dei rischi (capitolo 1);

¹ Cfr. tra le altre, Cass. Pen. Sez. IV, sent. n. 38363/2018

² Cfr., tra le altre, "*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*", giugno 2021, pag. 5 e ss.

³ Cfr. tra le altre, Cass. Pen. Sez. Un, sent. n. 38343/2014

⁴ Cfr. tra le altre, Cass. Pen. Sez. IV, sent. n. 3731/2020.

⁵ "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001*", così come di volta in volta aggiornate da Confindustria.

- compiti dell'Organismo di Vigilanza (capitolo 2), sua nomina, attribuzione allo stesso di funzioni e poteri nonché la definizione dei flussi informativi da e verso il medesimo;
- destinatari e rapporti del Modello 231 (capitolo 3), con l'individuazione dei destinatari del Modello 231, dell'indicazione del rapporto con i Modelli 231 di eventuali società controllate e dei principi adottati per la comunicazione al personale e al mercato, ivi compresa l'adozione di clausole contrattuali nei rapporti con i terzi, nonché per la formazione mirata al personale;
- struttura del sistema disciplinare e *Whistleblowing* (capitolo 4), con la definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazione del Modello 231;
- presidi di controllo (capitolo 5);
- regole per l'aggiornamento del Modello 231 (capitolo 6), con la previsione del programma di recepimento delle innovazioni in occasione di novità legislative, di cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società, di significative violazioni del Modello 231 e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore.

Il Modello 231 è integrato da una apposita sezione *“Misure di prevenzione della corruzione integrative del Modello 231/2001 ai sensi del c. 2 bis dell’art. 1 L. 190/2012 e ss.mm.ii.”*, approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione, finalizzata a prevenire comportamenti potenzialmente esposti ai reati di corruzione, compresi quelli in danno alla società, nonché a garantire che la gestione delle attività poste in essere da Acqualatina siano ispirate a principi di legalità, correttezza e trasparenza.

Il Modello 231 è approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione sentito il Collegio Sindacale.

Il compito di attuare il Modello 231 è dell'Amministratore Delegato, in virtù dei poteri a esso conferiti.

Costituiscono principi generali non derogabili del Modello 231 (**“Principi Generali”**):

- (a) il Codice Etico che esprime i valori etici perseguiti dalla Società (di cui all'Allegato 1)⁶;
- (b) la metodologia di analisi dei rischi (di cui al capitolo 1);
- (c) il ruolo e flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza (di cui al capitolo 2);
- (d) la previsione del programma annuale delle attività di vigilanza (di cui al capitolo 3);

⁶ Nel quale sono inseriti, tra l'altro, gli standard generali di trasparenza.

- (e) il rapporto con i Modelli 231 delle eventuali controllate (di cui al capitolo 4);
- (f) la previsione del sistema disciplinare e *Whistleblowing* (di cui al capitolo 5);
- (g) la previsione del programma di recepimento delle innovazioni (di cui al capitolo 7).

Le disposizioni aziendali strumentali all'attuazione del Modello 231 sono emanate dalle funzioni aziendali competenti. In particolare, tali disposizioni contengono i presidi di controllo in ottemperanza del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza, tramite la propria Segreteria Tecnica, monitora la diffusione alle funzioni aziendali competenti del documento tecnico "*Parte Speciale del Modello 231*".

Le attività della Società sono classificate in specifici processi aziendali espressamente elencati e identificati nel documento "*Analisi del Contesto Aziendale e degli stakeholders*" ("**Processi Aziendali**")⁷. Il predetto documento tecnico "*Parte Speciale del Modello 231*" individua per ciascun Processo Aziendale (i) le attività aziendali rilevanti ove possono essere presenti i rischi di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 ("**Attività Sensibili**"); (ii) i rischi reato rilevanti; e (iii) i relativi standard di controllo specifici.

Tali standard di controllo specifici sono recepiti negli strumenti normativi interni di riferimento.

⁷ Ogni Processo Aziendale è un insieme organizzato di attività e decisioni finalizzate al raggiungimento di uno stesso obiettivo. In particolare l'"*Analisi del Contesto Aziendale e degli stakeholders*" richiama i seguenti Processi Aziendali:

(a) con riferimento alle c.d. "attività di staff": (i) Amministrazione del Personale; (ii) Gestione Risorse Umane; (iii) Mail Office; (iv) Affari Societari; (v) Controllo di Gestione; (vi) Contabilità e Bilancio; (vii) Fiscale; (viii) Recupero crediti; (ix) Commerciale: fatturazione e contact center, Front Office, Conciliazione; (x) Comunicazione; (xi) Segreteria Societaria e di Direzione; (xii) Avvocatura; (xiii) Logistica; (xiv) Digital Transformation ICT; (xv) Prevenzione e Protezione; (xvi) Internal Auditing e Sistemi di Gestione;

(b) con riferimento alle c.d. "attività di Business": (i) Operation Intelligence; (ii) Pianificazione e Qualità Tecnica; (iii) Contabilità Lavori; (iv) Coordinamento Territoriale; (v) Acque Potabili e Utenti; (vi) Acque Reflue; (vii) Ingegneria; (viii) MEM&EM.

CAPITOLO 1

METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI

1.1. Analisi dei rischi e sistema di controllo interno

L'individuazione delle Attività Sensibili è il risultato dell'attività di analisi dei Processi Aziendali.

Per ciascun Processo Aziendale sono identificate le Attività Sensibili a esso correlate, oltre al referente del singolo processo aziendale ("**Owner**"), le modalità operative e gestionali esistenti nonché gli elementi di controllo già presenti⁸.

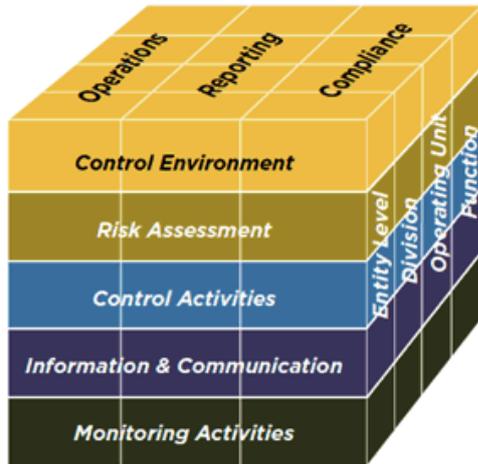
È quindi effettuata un'analisi comparativa tra l'ambiente di controllo esistente e i principi e i contenuti del Modello 231 (in particolare i presidi di controllo).

Secondo il documento emanato dal *Committee of Sponsoring Organizations (CoSO)* sotto il titolo di *Internal Control-Integrated Framework (CoSolC-IF)*⁹, il sistema di controllo interno può essere definito come un insieme di meccanismi, procedure e strumenti predisposti dalla direzione per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza delle operazioni aziendali, affidabilità delle informazioni finanziarie, rispetto delle leggi e dei regolamenti e salvaguardia dei beni aziendali.

Le componenti del sistema di controllo interno, sulla base del CoSO Report, *Internal Control – Integrated Framework*, sono:

⁸ L'impostazione metodologica secondo una logica per processo consente una maggiore efficacia ed efficienza, anche in termini di fruibilità, del Modello 231 sia per i destinatari dello stesso che sono tenuti a osservare le previsioni collegate ai singoli processi sia per le funzioni che svolgono attività di controllo sull'osservanza e sul funzionamento del Modello 231.

⁹ *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, internal control-integrated framework*, AICPA, www.coso.org).



Ambiente di controllo:

Riflette gli atteggiamenti e le azioni del *Top Management* con riferimento al controllo interno all'interno dell'organizzazione. L'ambiente di controllo include i seguenti elementi:

- integrità e valori etici;
- filosofia e stile gestionale del *Management*;
- struttura organizzativa;
- attribuzione di autorità e responsabilità;
- politiche e pratiche del personale;
- competenze del personale.

Valutazione dei rischi (*Risk Assessment*):

Definizione di processi di identificazione e gestione dei rischi più rilevanti che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Attività di controllo:

Definizione di normative aziendali che assicurino una gestione strutturata dei rischi e dei processi aziendali e che consentano il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Informazione e comunicazione:

Definizione di un sistema informativo (sistema informatico, flusso di *reporting*, sistema di indicatori per processo/attività) che permetta sia ai vertici della società che al personale operativo di effettuare i compiti a loro assegnati.

Monitoraggio:

È il processo che verifica nel tempo la qualità e i risultati dei controlli interni.

Le componenti succitate del sistema di controllo interno sono prese a riferimento per l'analisi del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001.

In particolare l'attività di analisi (i) è focalizzata sugli aspetti di disegno dell'ambiente di controllo, con la rilevazione delle fattispecie di attività sensibili e - previa analisi dell'effettiva applicabilità - la verifica del rispetto degli standard previsti per ciascuna fattispecie, (ii) è integrata nell'aggiornamento complessivo della mappa dei rischi trasversale alle strutture di Acqualatina.

Obiettivo dell'attività è assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini delle attività di vigilanza.

CAPITOLO 2

COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1. Organismo di Vigilanza di Acqualatina

2.1.1. Composizione

L'Organismo di Vigilanza di Acqualatina definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231 del 2001 di *"autonomi poteri di iniziativa e controllo"*.

L'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento mediante apposito regolamento, nel quale, tra l'altro, sono definiti gli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'Organismo di Vigilanza stesso, quali la calendarizzazione dell'attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli e la verbalizzazione delle riunioni.

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dal posizionamento riconosciuto nel contesto della struttura organizzativa aziendale e dai necessari requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità dei componenti dell'Organismo, nonché dalle linee di riporto verso il Vertice aziendale attribuite all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è supportato, anche al fine di assicurare la continuità di azione, dalla Segreteria Tecnica, composta dalle risorse della funzione compliance del Servizio Avvocatura. La Segreteria Tecnica supporta tecnicamente i componenti dell'Organismo di Vigilanza, partecipa alle riunioni, verbalizza gli incontri ed è tenuta a svolgere tutte le altre attività definite nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

2.1.2. Nomina

L'Organismo di Vigilanza della Società è costituito da tre componenti esterni, uno dei quali in qualità di Presidente dell'Organismo di Vigilanza, individuati tra soggetti aventi un complesso di comprovate competenze ed esperienze nelle tematiche rilevanti per la Società quali, ad esempio, quelle giuridiche, societarie, di economia e di organizzazione aziendale.

Composizione, modifiche e integrazioni dell'Organismo di Vigilanza sono approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, su proposta del Presidente del Consiglio di Amministrazione d'intesa con l'Amministratore Delegato.

La durata in carica dell'Organismo coincide con quella del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato. L'Organismo decade alla data dell'Assemblea dei soci convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo di Vigilanza.

Costituirà motivo di sostituzione o integrazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza:

- l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa aziendale non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e/o "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la cessazione o rinuncia dei componenti dell'Organismo di Vigilanza dettata da motivazioni personali.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- (i) relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano - anche di fatto - la gestione e il controllo della Società, sindaci della Società e società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- (ii) conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con eventuali società controllate, che ne compromettano l'indipendenza. In tale ambito sono, tra l'altro, da considerare: (a) coloro che sono stati amministratori della Società negli ultimi due anni; (b) coloro che sono amministratori di società del Gruppo Italgas o che lo sono stati negli ultimi due anni; (c) coloro che sono componenti dell'Organismo di Vigilanza di una eventuale società controllata o che lo sono stati negli ultimi due anni; (d) i soggetti che sono legati o sono stati legati negli ultimi due anni alla Società o alle eventuali società controllate da un rapporto di lavoro o da un rapporto di consulenza/prestazione d'opera retribuita/altri rapporti di natura patrimoniale o professionale, aventi una particolare rilevanza economica o comunque tali da comprometterne l'indipendenza;
- (iii) titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su eventuali società controllate;
- (iv) funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- (v) rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza,

- avendo esercitato poteri autoritativi o negoziali¹⁰ per conto delle pubbliche amministrazioni¹¹;
- (vi) provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto “patteggiamento”), in Italia o all’estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. n. 231 del 2001;
 - (vii) applicazione di misure cautelari personali, per reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. n. 231 del 2001;
 - (viii) condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di “patteggiamento” a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
 - (ix) essere destinatario di misure di prevenzione, personali e/o patrimoniali di cui alla normativa in materia antimafia;
 - (x) ogni ulteriore causa di incompatibilità espressamente prevista da disposizioni di legge o regolamentari;
 - (xi) qualsiasi ulteriore ipotesi di conflitto di interessi tale da compromettere l’indipendenza e obiettività di giudizio.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione, integrazione, ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un componente, questi dovrà darne notizia immediata, mediante comunicazione scritta, agli altri componenti dell’Organismo di Vigilanza (il quale continuerà frattanto a operare) e alla Segreteria Tecnica dell’Organismo di Vigilanza, affinché quest’ultima ne dia pronta informativa al Presidente e all’Amministratore Delegato, per la formulazione della proposta di sostituzione al Consiglio di Amministrazione ai sensi del presente paragrafo. Il componente decadrà automaticamente dalla carica dalla data di ricezione della predetta comunicazione scritta da parte dell’Organismo di Vigilanza e della Segreteria Tecnica dell’Organismo di Vigilanza. La durata in carica del componente così sostituito coinciderà con quella dei componenti dell’Organismo di Vigilanza rimasti in carica.

¹⁰ Nell’espressione ‘poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni’, possono ritenersi rientrare sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l’acquisizione di beni e servizi per la pubblica amministrazione, sia i provvedimenti adottati unilateralmente dalla pubblica amministrazione, quale estrinsecazione del potere autoritativo, che incidono sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari, modificandole (ANAC, delibera n. 88 dell’8 febbraio 2017).

¹¹ Per amministrazioni pubbliche si intendono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, tutte le amministrazioni dello Stato, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 (art. 1. co. 2, D.lgs. 165/2001).

In casi di particolare gravità il Consiglio di Amministrazione potrà disporre - sentito il Collegio Sindacale - la sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un *interim* o la revoca dei poteri. Costituirà motivo di sospensione o di revoca:

- omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento) emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001;
- grave inadempimento delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.

2.1.3. Funzioni, poteri e budget dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- vigilanza sull'effettività del Modello 231;
- vigilanza sulle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;
- analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di adeguatezza e funzionalità del Modello 231, sollecitandone, ove necessario, l'aggiornamento;
- approvazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società ("**Programma di Vigilanza**"), in coerenza con i principi e i contenuti del Modello 231 e con il piano di verifiche e controlli al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi; coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e dell'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati, ivi incluse ispezioni a sorpresa; esame delle risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica;
- cura dei flussi informativi di competenza con le funzioni aziendali, con gli organi sociali e con gli organismi di vigilanza delle eventuali società controllate;
- ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti, ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza per l'esercizio dei suoi compiti sono attribuite:

- la facoltà, con autonomi poteri di rappresentanza, di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico;

- la disponibilità delle risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza. In caso di atti di importo superiore a 20.000,00 (ventimila) Euro annui complessivi, la necessità è comunicata al Presidente e all'Amministratore Delegato della Società.

2.2. Flussi informativi

2.2.1. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici, a carenze eventualmente riscontrate nella valutazione della concreta attuazione del Modello 231 e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le linee di riporto seguenti verso il vertice societario:

- (i) semestrale, nei confronti del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione; a tale proposito è predisposto un rapporto semestrale relativo all'attività svolta con segnalazione dell'esito delle verifiche e delle innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti; in tale occasione, potranno essere organizzati incontri dedicati con il vertice societario_fermo restando che il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV; il rapporto semestrale è trasmesso al Presidente e all'Amministratore Delegato e, per loro tramite, al Consiglio di Amministrazione;
- (ii) immediata, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, nei confronti del Collegio Sindacale previa informativa al Presidente e all'Amministratore Delegato.

2.2.2. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società, ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001, nonché in merito a eventuali comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello 231.

Al riguardo, l'Organismo di Vigilanza :

- a) riceve i flussi informativi di cui all'Allegato 2 della presente Parte Generale;
- b) incontra, su base almeno semestrale:
 - il Servizio Internal Audit e Sistemi di Gestione, ai fini dell'esame dello stato di attuazione del Modello 231 nelle attività e strutture della Società, con particolare riferimento, ad esempio, al recepimento dei presidi di controllo del Modello 231 negli strumenti normativi interni di riferimento nonché al fine di esaminare le

tematiche di *compliance* con riferimento, tra l'altro, a eventuali criticità e/o possibili indicazioni di miglioramento. In tale ambito il Responsabile per la Compliance Anticorruzione trasmette, su base periodica quantomeno annuale, il verbale di riesame concernente le attività di verifica e monitoraggio previste dagli strumenti normativi interni in materia di anticorruzione;

- il Servizio Amministrazione, Finanza e Controllo al fine dell'esame dei controlli inerenti alla gestione delle risorse finanziarie;
- il Servizio Risorse Umane e Organizzazione con riferimento alle attività di formazione dedicate al Modello 231, a eventuali contenziosi di natura giuslavoristica potenzialmente rilevanti ai fini del d.lgs. 231 del 2001 e modifiche rilevanti della struttura organizzativa della Società;
- il Servizio Avvocatura con riferimento allo stato del contenzioso legale della Società;
- nonché ogni altro Servizio che riterrà necessario nell'ambito delle rispettive attività e funzioni

2.3. Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutti i documenti, le informazioni, le segnalazioni e i rapporti previsti nel Modello 231 sono conservati dall'Organismo di Vigilanza per il tramite della Segreteria Tecnica in un apposito archivio cartaceo e/o informatico. Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità e quant'altro disposto dal Modello, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

CAPITOLO 3

DESTINATARI E RAPPORTI DEL MODELLO 231

3.1. Premessa

È data ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura di Acqualatina, dei principi e dei contenuti del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza di Acqualatina promuove e monitora le iniziative per la comunicazione e la formazione.

3.2. Destinatari del Modello 231

I principi e i contenuti del Modello 231 sono destinati ai componenti degli organi sociali, al *management* e ai dipendenti di Acqualatina, nonché a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi di Acqualatina (di seguito, i “**Destinatari**”).

3.3. Attività di formazione e comunicazione

La comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello 231. Acqualatina si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231 da parte del *management* e dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo, e il loro contributo costruttivo all'approfondimento dei suoi principi e contenuti.

3.3.1. Comunicazione ai componenti degli organi sociali

Il Modello 231 è comunicato formalmente attraverso le competenti funzioni aziendali, a ciascun componente degli organi sociali. Ciascun componente sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi e ai contenuti del Modello 231. La dichiarazione viene archiviata e conservata dalle competenti funzioni aziendali.

3.3.2. Formazione e comunicazione

Il Modello 231 è diffuso a tutta la popolazione aziendale dalle competenti funzioni aziendali.

Il Modello 231 è pubblicato sulla bacheca aziendale nonché sul sito internet della Società e sulla intranet aziendale.

I principi e i contenuti del d.lgs. n. 231 del 2001 e del Modello 231 sono, inoltre, divulgati mediante corsi di formazione indirizzati a tutta la popolazione aziendale.

L'attività formativa ha, altresì, ad oggetto la struttura e l'operatività della Parte Speciale del Modello 231.

La partecipazione ai corsi è obbligatoria. La struttura dei corsi di formazione è condivisa con l'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni aziendali competenti.

L'effettiva partecipazione agli eventi formativi viene tracciata anche mediante strumenti informatici.

Sono, inoltre, definite, in base all'opportunità, iniziative di informazione mirata per la popolazione aziendale.

Le iniziative di formazione e informazione mirata possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche.

3.4. Comunicazione a terzi e al mercato

In coerenza con quanto già previsto per il Codice Etico, i principi e i contenuti del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali Acqualatina intrattiene relazioni contrattuali, anche tramite la pubblicazione sul sito internet della Società. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con Acqualatina è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

Al riguardo, sono standardizzate apposite clausole "responsabilità amministrativa e anticorruzione", che prevedono, tra le altre cose, l'impegno della controparte contrattuale a rispettare il Modello 231 e i rimedi in caso di inosservanza della clausola.

3.5. Rapporti con i Modelli 231 delle eventuali società controllate

Il Modello 231 rappresenta anche una raccolta di principi e un punto di riferimento per la definizione del modello di ciascuna eventuale società controllata, ferma restando la piena autonomia di ciascuna eventuale controllata nella predisposizione, adozione e revisione del proprio modello, alla luce delle peculiarità e della rispettiva realtà aziendale. Salvo quanto sopra, l'attività di predisposizione e revisione del proprio modello da parte di ciascuna eventuale società controllata terrà conto anche delle indicazioni e modalità attuative previste da Acqualatina in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo.

Ciascuna eventuale società controllata istituisce un autonomo e indipendente organismo di vigilanza.

In coerenza con l'impostazione sopra descritta ciascuna eventuale società controllata adotta e/o aggiorna il proprio modello ai sensi di quanto sopra.

I rappresentanti indicati da Acqualatina negli organi sociali delle partecipate, nei consorzi e nelle *joint-venture* promuovono i principi e i contenuti del Modello 231 negli ambiti di rispettiva competenza.

La Società diffonde la promozione dei principi e contenuti del Modello 231 anche nelle società partecipate, ai consorzi e alle *joint-venture*.

3.6. Eventuali società non operative

Per società non operative si intendono eventuali nuove società controllate da Acqualatina che siano inattive. Sono inattive le società per le quali sussistano i seguenti requisiti:

- irrilevanza dei conferimenti/acquisizioni di qualsiasi tipologia di immobilizzazione;
- irrilevanza delle risorse finanziarie;
- irrilevanza della struttura organizzativa.

Al venir meno di uno o più dei requisiti sopra elencati, ciascuna società adotta un proprio modello e istituisce un proprio organismo di vigilanza.

CAPITOLO 4

STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE E WHISTLEBLOWING

4.1. Funzione del sistema disciplinare

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazione del Modello 231 ha lo scopo di contribuire: (i) all'efficacia del Modello 231 stesso e (ii) all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

A tale proposito è predisposto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello 231 di cui il Codice Etico è parte integrante, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione.

L'applicazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente.

L'esercizio del potere disciplinare si conforma ai principi: (i) di proporzione, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato; e (ii) del contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato.

L'Organismo di Vigilanza, fermo ogni potere di autonomo accertamento in conformità alla normativa vigente, segnala alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello 231.

Il Servizio Risorse Umane e Organizzazione valuta l'applicazione delle sanzioni disciplinari e ne informa l'Organismo di Vigilanza.

4.2. Violazione del Modello 231

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231:

- (i) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico, nell'espletamento delle Attività Sensibili;
- (ii) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, ovvero la inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231, che:

- a. espongono la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001 e/o;
 - b. siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001 e/o;
 - c. siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.
- (iii) il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante nonché nei confronti degli ulteriori soggetti indicati al successivo paragrafo 5.7, per ragioni collegate, direttamente o indirettamente, alla segnalazione
- (iv) la violazione delle misure di tutela del segnalante e degli obblighi di riservatezza correlati alla gestione delle segnalazioni;
- (v) l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate;
- (vi) la tenuta di condotte tali da ostacolare, anche solo potenzialmente, l'invio o la gestione della segnalazione o l'espletamento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Si precisa che costituisce violazione del Modello 231 la mancata osservanza - nell'espletamento delle Attività Sensibili - degli strumenti normativi interni di riferimento nelle quali sono recepiti i presidi di controllo.

4.3. Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai

A ogni notizia di violazione del Modello 231 comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, il Servizio Risorse Umane e Organizzazione, in linea con lo strumento normativo interno di riferimento, procede all'accertamento di presunti comportamenti illeciti posti in essere dai dipendenti della Società:

- (i) nel caso in cui, in seguito all'accertamento delle mancanze ai sensi del contratto applicato, sia accertata la violazione del Modello 231 o del Codice Etico, è individuata ai sensi dello strumento normativo interno succitato e irrogata dal Responsabile del Servizio Risorse Umane e Organizzazione, nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista dal contratto applicabile;
- (ii) la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione. Si terrà conto: dell'intenzionalità del comportamento o del grado della colpa; del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari; del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare; della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n.

231 del 2001 - a seguito della condotta censurata; delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Le sanzioni disciplinari previste dal contratto applicato sono:

- richiamo verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Il Servizio Risorse Umane e Organizzazione comunica l'irrogazione di tale sanzione, ovvero i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni, all'Organismo di Vigilanza.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

I rapporti di lavoro con i dipendenti che dovessero prestare la propria attività all'estero, anche a seguito di distacco, saranno disciplinati, secondo le norme della Convenzione di Roma del 19 giugno 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali resa esecutiva con la legge 18 dicembre 1984, n. 975, nell'ambito degli Stati contraenti, nonché, al di fuori di tale ambito, dalle disposizioni che si rendano nel caso specifico alternativamente applicabili.

4.4. Misure nei confronti dei dirigenti

Alla notizia di una violazione del Modello 231 comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui la violazione del Modello 231 da parte di uno o più dirigenti sia accertata ai sensi del precedente paragrafo 5.3. lett. (i), la Società adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e dal contratto applicabile, tenuto conto dei criteri ex paragrafo 5.3. lett. (ii). Se la violazione del Modello 231 fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

4.5. Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di una violazione del Modello 231 comunicata ai sensi di quanto previsto dallo strumento normativo interno avente ad oggetto la gestione delle segnalazioni, nel caso in cui la violazione del Modello 231 (i) sia commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, assume, sentito il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza, i provvedimenti opportuni, che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché la

convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale sostituzione; (ii) sia commessa da parte di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale assume, sentito l'Organismo di Vigilanza, i provvedimenti opportuni.

4.6. Misure nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di una violazione del Modello 231 comunicata ai sensi di quanto previsto dallo strumento normativo interno avente ad oggetto la gestione delle segnalazioni nel caso in cui la violazione del Modello 231 (i) sia commessa da parte di uno o più Sindaci, il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, assume, sentito il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza, i provvedimenti opportuni; (ii) sia commessa da parte di tutti i Sindaci, il Consiglio di Amministrazione assume, sentito l'Organismo di Vigilanza, i provvedimenti opportuni.

4.7. Segnalazioni (c.d. whistleblowing)

Acqualatina garantisce a chiunque di presentare in buona fede segnalazioni, scritte od orali, anche in forma anonima, in merito a comportamenti, atti od omissioni di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo che ledono, in via potenziale o effettiva, l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono nelle violazioni rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 ivi incluse quelle delle norme nazionali e dell'Unione Europea ivi richiamate nonché quelle del Codice Etico e del Modello 231.

Acqualatina assicura, attraverso specifici canali, la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone segnalate o comunque citate nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione, fatti salvi i diritti e gli obblighi di legge ivi inclusa la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Acqualatina garantisce altresì contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (i) i predetti segnalanti; (ii) i c.d. "facilitatori", ossia coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante; (iii) le persone che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iv) i colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che hanno un rapporto abituale e corrente con quest'ultimo; (v) gli enti di proprietà del segnalante o per i quali lavora il segnalante nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Le segnalazioni sono gestite secondo quanto previsto dallo strumento normativo interno avente ad oggetto “Segnalazione illeciti (cd whistleblowing)” disponibile sul sito internet della Società www.acqualatina.it e sulla intranet aziendale al quale si rinvia.

In particolare, le segnalazioni possono essere indirizzate all’Organismo di Vigilanza attraverso i canali definiti dal predetto strumento normativo interno, disponibili sulla piattaforma informatica crittografata accessibile sul predetto sito internet ufficiale della Società

CAPITOLO 5

PRESIDI DI CONTROLLO

5.1. Quadro regolatorio

La Società opera in un settore altamente regolato e, di conseguenza, si dota di un impianto procedurale di dettaglio.

La regolazione riguarda principalmente la determinazione dei ricavi consentiti e le relative tariffe, le regole di accesso e di erogazione dei servizi nonché i livelli di qualità dei servizi stessi, definendo, tra l'altro, l'insieme delle regole, trasparenti e non discriminatorie, per l'accesso e l'utilizzo dei servizi forniti dalla Società.

5.1.1. Sistema Normativo di Acqualatina

In coerenza col miglioramento continuo dell'efficacia e dell'efficienza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, la Società adotta il proprio Sistema Normativo.

All'interno del Sistema Normativo sono ricompresi, quale parte integrante dello stesso, i documenti appartenenti ai Sistemi di Gestione, ivi inclusi quelli in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, salute, sicurezza, ambiente, energia e qualità:

- Politiche e Manuali;
- Regolamenti;
- Procedure gestionali;
- Moduli e Schede;
- Istruzioni operative.

5.1.2. Normativa Anticorruzione

La normativa interna in materia di prevenzione e contrasto della corruzione è adottata allo scopo di fornire un quadro sistematico di riferimento delle norme e strumenti normativi interni in materia di anticorruzione.

Tale normativa, anche in coerenza con il Codice Etico, proibisce ogni forma di corruzione con riferimento a qualsiasi soggetto pubblico o privato e introduce uno specifico sistema di regole finalizzate a garantire la *compliance* della Società ai migliori standard internazionali nella lotta alla corruzione, anche a tutela della reputazione di Acqualatina.

In particolare la Società, in conformità allo standard internazionale UNI ISO 37001: 2016:

- con la “Politica Aziendale” ha fissato gli obiettivi e i principi regolatori del proprio Sistema di Gestione Integrato anche con riguardo alla prevenzione ed il contrasto della corruzione;
- ha individuato una funzione a cui è attribuito il ruolo di “Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione” con il compito di supervisionare la progettazione e l’attuazione da parte della Società del sistema di gestione per la prevenzione e il contrasto della corruzione.

5.2. Presidi di controllo previsti dal Modello 231

I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 presuppongono l’osservanza del Codice Etico¹², che contiene, tra l’altro, gli standard generali di trasparenza¹³.

Tali presidi sono strutturati su **standard di controllo specifici**, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e che devono essere contenuti negli strumenti normativi interni di riferimento. Tali strumenti normativi interni riportano l’indicazione, tra le normative di riferimento, del Modello 231.

5.3. Processi, Attività Sensibili e standard di controllo specifici

Il documento “*Parte Speciale del Modello 231*” approvato ai sensi del capitolo 7, individua per ciascun Processo Aziendale le correlate Attività Sensibili, i reati applicabili e i relativi standard di controllo specifici.

I Processi Aziendali e le Attività Sensibili sono disciplinati da strumenti normativi interni nei quali le funzioni competenti assicurano il recepimento (a) degli standard generali di trasparenza previsti dal Codice Etico e (b) degli standard di controllo specifici volti a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili collegate ai medesimi processi.

Gli strumenti normativi interni di riferimento sono comunicati e diffusi dalle funzioni aziendali competenti in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili. Ferma restando

¹² L’osservanza dei principi e dei contenuti del Codice Etico è richiesta anche in relazione alla prevenzione del delitto contro la persona ex legge n. 7 del 2006 (“*pratiche di mutilazione di organi genitali femminili*”). Tra l’altro, in ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

¹³ È attribuita allo standard generale di trasparenza “Segregazione delle attività” la seguente qualificazione:

- il principio della segregazione deve sussistere considerando l’attività sensibile nel contesto dello specifico processo di appartenenza;
- la segregazione sussiste in presenza di sistemi codificati, complessi e strutturati ove le singole fasi siano coerentemente individuate e disciplinate nella gestione, con conseguente limitazione di discrezionalità applicativa, nonché tracciate nelle decisioni assunte.



Modello di organizzazione, gestione e controllo di Acqualatina S.p.A. (D. Lgs 231/2001)

l'osservanza del Codice Etico, principio generale non derogabile del Modello 231, il *management* e i dipendenti di Acqualatina sono tenuti all'osservanza degli strumenti normativi interni.

L'Organismo di Vigilanza è informato in ordine all'adozione di nuovi strumenti normativi interni rilevanti o alle relative modifiche.

CAPITOLO 6

REGOLE PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231

6.1. Premessa

In ragione della complessità della struttura organizzativa della Società e della compenetrazione del Modello 231 in essa, l'aggiornamento del Modello 231 si articola nella definizione di un progetto di aggiornamento.

6.2. Criteri di definizione del progetto di aggiornamento

Si rende necessario procedere alla definizione del progetto di aggiornamento del Modello 231 in occasione (a) di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, (b) della revisione periodica del Modello 231 in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società, (c) di significative violazioni del Modello 231 e/o esiti di verifiche sull'efficacia e sull'adeguatezza preventiva del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore. L'attività è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello.

Il compito di promuovere l'aggiornamento del Modello 231 è attribuito al Presidente e all'Amministratore Delegato, già delegato alla sua attuazione, anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza, in coerenza con la metodologia e i principi previsti nel Modello 231. Più in particolare:

- Nell'ambito del progetto di aggiornamento sono individuate le attività necessarie per realizzare l'aggiornamento del Modello 231, con definizione di responsabilità, tempi e modalità di esecuzione, con particolare cura nell'individuazione dei requisiti legali e normativi per il corretto aggiornamento del Modello 231, nonché per la modifica e/o integrazione delle Attività Sensibili e degli standard di controllo;
- i risultati del progetto di aggiornamento sono proposti dal Presidente e dall'Amministratore Delegato al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione, sentito il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato dal Servizio Avvocatura e dal Servizio Internal Audit e Sistemi di Gestione sullo stato di avanzamento e sui risultati del progetto di aggiornamento nonché sull'attuazione delle azioni disposte.