



acquedottolucano

ACQUEDOTTO LUCANO S.p.A.

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo  
ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231*

**PARTE GENERALE**





ACQUEDOTTO LUCANO S.p.A.

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo  
ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231*

**PARTE GENERALE**



## Indice

1. Parte Generale.....	5
1. Premesse .....	5
1.1 Considerazioni generali.....	5
2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.....	7
2.1 Il Modello di responsabilità da reato degli Enti .....	7
2.2 Reati per i quali è prevista la responsabilità da reato dell'Ente .....	8
2.3 Le sanzioni applicabili.....	10
2.4 L'adozione del Modello Organizzativo quale circostanza esimente della responsabilità amministrativa da reato.....	11
2.5 La costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	13
2.6 La tutela del Whistleblower.....	16
3. Il modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto da Acquedotto Lucano SpA.....	18
3.1 Premessa .....	18
3.2 Acquedotto Lucano S.p.A.: informazioni generali.....	19
3.3 Il Modello di Governance dell'Acquedotto Lucano S.p.A. ....	19
3.4 Struttura Organizzativa dell'Acquedotto Lucano S.p.A.....	20
3.5 Finalità del Modello .....	21
3.6 Costruzione del Modello: i principali passaggi .....	22
3.7 Risk Assessment ed identificazione delle azioni correttive.....	23
3.8 Documenti che costituiscono il Modello.....	24
3.9 Destinatari del Modello.....	25
3.10 Piano di prevenzione della corruzione e Modello 231 .....	26
3.11 Aggiornamento del Modello 231.....	27
4. L'organismo di vigilanza .....	27
4.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	27
4.2. Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso dei membri dell'OdV .....	28
4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	30
4.4. Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari.....	32
4.5. I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza .....	32
4.6. L'Organismo di Vigilanza e il Responsabile della Prevenzione, della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).....	34
5. Il monitoraggio delle azioni correttive.....	34
5.1. Premessa.....	34
5.2. I piani di miglioramento.....	34
5.3. Il Comitato esecutivo.....	35
6. La formazione ed informazione del personale e la diffusione del modello nel contesto aziendale ed all'esterno.....	35
6.1 Diffusione del Modello.....	35
6.2 Formazione sul Modello e sui Protocolli Etico-organizzativi.....	36

## Parte Generale

### 1. Premesse

#### 1.1 Considerazioni generali

Acquedotto Lucano S.p.A. (di seguito "AL" o la "Società") ha adottato il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 (di seguito il "Modello"), revisionato e aggiornato rispetto all'ultimo Modello approvato con Determina dell'Amministratore Unico n. 127 del 29/12/2020.

Attraverso l'adozione del Modello, AL intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare i comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato ricomprese nel Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- consentire, grazie a un sistema strutturato e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Il Modello è costituito da:

- Parte Generale, che comprende un richiamo dei contenuti principali del D.Lgs. n. 231/01, alcuni cenni sul modello di organizzazione e la descrizione del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- Parte Speciale, suddivisa in sezioni, ciascuna delle quali contiene la mappatura dei rischi con riferimento alle fattispecie di reato ritenute rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, configurabili nella realtà di AL.

Costituiscono, infine, parte integrante del Modello:

1. il Codice Etico;
2. il Sistema Disciplinare;
3. l'Esame dei Reati.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa all'Amministratore Unico e, tenendo conto delle relative procure, dei Dirigenti incaricati. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete all'Amministratore Unico, che lo esercita mediante determina.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità ed opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti dell'Amministratore Unico. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nell'esecuzione delle proprie funzioni, può individuare eventuali ulteriori attività a rischio delle quali, in relazione all'evoluzione legislativa o della realtà aziendale, sarà valutata l'inclusione nel novero delle attività sensibili.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire gli obiettivi di:

- a) vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- b) diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico della Società;
- c) consentire alla Società, grazie a un sistema strutturato di procedure e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie a un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di reagire tempestivamente nel prevenire o impedire la commissione del reato stesso.

Le regole contenute nel Modello si applicano:

1. a coloro i quali siano titolari, all'interno della Società, di qualifiche formali, come quelle di rappresentante legale, amministratore, dirigente;
2. a coloro i quali svolgano funzioni di direzione in veste di responsabili di specifiche Unità Organizzative;
3. a coloro i quali, seppure sprovvisti di una formale investitura, esercitino nei fatti attività di gestione e controllo della Società. La previsione, di portata residuale, è finalizzata a conferire rilevanza al dato fattuale, in modo

da ricomprendere, tra gli autori dei reati anche coloro che, compiendo determinate operazioni, agiscono concretamente sulla gestione della società;

4. ai lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale;
5. a chi, pur non appartenendo alla Società, opera su mandato o nell'interesse della medesima (consulenti, collaboratori, partner, fornitori, ecc.).

Il Modello costituisce un riferimento indispensabile per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività, in qualità di fornitori di beni, servizi e lavori, consulenti o società con cui la Società opera.

AL, in quanto destinataria degli obblighi di cui alla L. 190/12 ed alla normativa ad essa correlata ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), ha nominato il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT), ha incaricato un consulente esterno qualificato a supporto delle attività svolte del RPCT, adottando tutte le misure di prevenzione della corruzione, in adempimento alle prescrizioni di legge.

AL, nel presupposto che il PTPCT e il Modello rappresentino due strumenti di governance diversi tra loro ha deciso di mantenere separati i due documenti, assicurando comunque una visione strategica del sistema di prevenzione dei rischi (D.Lgs 231/2001 e D.Lgs 190/2012) e un coordinamento continuo tra i soggetti deputati al controllo di tali tematiche.

Il sistema di prevenzione dei rischi adottato da AL, infatti, consente di presidiare il rischio connesso a tutte le fattispecie di corruzione (sia dal lato attivo che passivo).

AL si impegna a comunicare i contenuti del Modello agli apicali, dipendenti e collaboratori esterni e ad attuare un programma di formazione per i dipendenti, come meglio rappresentato nel successivo paragrafo, allo scopo di illustrare i rischi di reati aziendali, i protocolli per la prevenzione degli stessi, nonché i comportamenti individuali sanzionati.

## 2. Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231

### 2.1 Il Modello di responsabilità da reato degli Enti

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (qui di seguito, per brevità, anche il "Decreto"), recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300"*, è stata introdotta nell'ordinamento vigente la c.d. responsabilità amministrativa da reato degli Enti e, più in generale, degli altri soggetti (se pubblici, solo economici) forniti o meno di personalità giuridica, elencati all'art. 1 del Decreto.

Con quest'intervento normativo, l'ordinamento interno si adegua alle numerose Convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia, in particolare le Convenzioni di Bruxelles del 26 luglio 1995 e del 26 maggio 1997.

In riferimento a questa importante cornice normativa di matrice sovranazionale, il Decreto ha imposto, agli Enti di cui al citato art.1, l'adozione di protocolli e procedure di auto-controllo finalizzati a prevenire la commissione di reati riconsiderati dalla predetta normativa presupposto della responsabilità da reato dell'Ente.

Qualora la commissione di un reato "presupposto" sia imputabile alla mancata, diligente ed efficace attuazione di questo corpo auto normativo penale-preventivo di cui l'Ente deve essersi nel frattempo dotato, può derivarne l'accertamento della responsabilità da parte dello stesso Giudice competente a conoscere e punire gli autori individuali del reato.

Come è immediatamente evidente, per il novero dei reati selezionati dal Decreto si realizza un notevole ampliamento delle figure responsabili essendosi affiancata alla tradizionale punibilità delle persone fisiche, autori materiali dell'illecito, anche quella dell'Ente che abbia tratto vantaggio dal reato o nel cui interesse questo sia stato commesso (art. 5); tale conseguenza si estende anche ai reati "presupposto" commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui luogo è stato commesso il reato (art. 4). La rubrica dei reati presupposto è stata aggiornata costantemente dal legislatore e da ultimo, con le Leggi n. 112/2024 e n. 114/2024 – cosiddetta Riforma Nordio – sono state apportate modifiche al Codice penale.

In particolare la Legge 8 agosto 2024 n. 112 di conversione, con modificazioni del c.d. decreto carceri D.L. 4 luglio 2024 n. 92 ha abrogato il reato di abuso d'ufficio – ex art 323 c.p. introducendo il nuovo art. 314 bis c.p. - Indebita destinazione di denaro o cose mobili - tra i delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione. La Legge 9 agosto 2024 n. 114 all'art 1 lett. e) ha riscritto la disciplina del delitto di traffico di influenze illecite, di cui all'art. 346 bis c.p.

## 2.2 Reati per i quali è prevista la responsabilità da reato dell'Ente

La responsabilità da reato dell'Ente è circoscritta dal D. Lgs. n. 231/2001, attraverso due distinte cornici normative: la prima, di matrice soggettiva, è relativa all'individuazione dei soggetti di cui, ai sensi del Decreto, rilevano le condotte costituenti reato in riferimento alle funzioni da essi svolte nell'ambito dell'Ente. La seconda, di carattere oggettivo, evidenzia come la responsabilità della Società sorga in dipendenza della realizzazione di alcuni reati, da parte dei soggetti individuati nel Decreto, nell'interesse o a vantaggio della Società medesima.

Occorre chiarire, quindi, che la responsabilità amministrativa della Società non è configurabile in conseguenza della commissione di tutti i reati previsti nell'ordinamento, bensì solo con riferimento ad alcune fattispecie criminose, espressamente indicate dal Legislatore.

La Società, pertanto, è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- **persone fisiche che rivestono posizioni c.d. "apicali"** (rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di altra unità organizzativa o persone che ne esercitino, di fatto, la gestione e il controllo, ex art. 5 D. Lgs. n.231/2001);
- **persone fisiche c.d. "sottoposte"** alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati (ex art. 5 D. Lgs. n.231/2001): i dipendenti della Società.

In riferimento all'ambito oggettivo del reato, la responsabilità della Società sussiste solo per le fattispecie criminose menzionate nel Decreto secondo la clausola di tassatività dettata dall'art. 2.

I presupposti applicativi del Decreto possono essere, in estrema sintesi, indicati come segue:

- a) l'inclusione dell'Ente nel novero dei soggetti rispetto ai quali il Decreto trova applicazione;
- b) l'avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli elencati dallo stesso Decreto, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente;
- c) l'essere l'autore del reato un soggetto investito di funzioni apicali o subordinate all'interno dell'Ente;
- d) la mancata adozione o attuazione da parte dell'Ente di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
- e) in alternativa al punto che precede, per il solo caso di reato commesso da parte di un soggetto apicale, anche il mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'Ente (o l'insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) e l'elusione non fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall'ente stesso.

Il novero dei reati/presupposto della responsabilità della Società è quello individuato dal Decreto, limitato originariamente agli artt. 24, 25 e 26 dello stesso, successivamente esteso, con modifica della norma dai provvedimenti, richiamati al documento Esame dei Reati a cui si rimanda.

Per effetto di tali progressivi ampliamenti, il Decreto 231 si applica, allo stato, ai seguenti reati, in forma consumata o, limitatamente ai delitti, anche semplicemente tentata:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Artt. 24-25);
- Delitti Informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter);
- Reati di falso nummario (Art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1);
- Reati societari (Art. 25-ter);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quarter);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1);
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies);
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies);
- Reati di omicidio colposo e lesione colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies);
- 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 ambientali (Art. 25-undecies);
- Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies);
- Reati Transnazionali (L. n. 146/2006);
- Reati di razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies);
- Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies);
- Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies);
- Reati di contrabbando (Art. 25-sexiesdecies);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1);
- Delitti contro il patrimonio culturale e Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Artt. 25-septiesdecies e 25-duodevicies).

I cd. reati presupposto o reati di collegamento ai fini della responsabilità della Società, previsti dagli articoli del Decreto, sono dettagliati nel Documento "Esame dei reati".

### 2.3 Le sanzioni applicabili

Qui di seguito si elencano le sanzioni (ex art. 9 del Decreto) applicabili a fronte di illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del Decreto:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

La **sanzione pecuniaria**, che consegue sempre al riconoscimento della responsabilità della Società, viene applicata con il sistema delle quote, come disposto dall'art. 11 del Decreto.

Il Giudice è chiamato a effettuare un giudizio volto a determinare autonomamente: (I) il numero delle "quote", calcolato in ragione della gravità del fatto e del comportamento (antecedente e successivo) assunto dalla Società e (II) l'importo unitario della singola quota, fissato in ragione delle condizioni economico-patrimoniali dell'Ente stesso, allo scopo esplicito di "assicurare l'efficacia della sanzione".

Le **sanzioni interdittive** sono state, invece, previste in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività della Società. Affinché possano essere irrogate, però, è necessaria la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di reato, nonché una particolare gravità del fatto fondata sul disvalore dell'illecito "amministrativo", ovvero sulla "pericolosità" della Società stessa che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie (art. 13).

Le sanzioni interdittive (ex art. 9, 2° comma del Decreto) sono le seguenti:

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

Nel caso in cui sussistano i presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva, che determini l'interruzione dell'attività dell'Ente, il Giudice ne dispone il commissariamento ogniqualvolta:

- l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; ovvero
- l'interruzione dell'attività della Società possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Il tenore afflittivo di questo "**armamentario**" sanzionatorio è ulteriormente accresciuto dalla possibilità, prevista per le sanzioni interdittive e per il c.d. commissariamento, di anticiparne l'applicazione, se pur solo provvisoriamente, quali misure cautelari già nella fase delle indagini preliminari.

Tanto nel caso di irrogazione di pene pecuniarie che in quello di pene interdittive, l'orientamento "preventivo" del sistema complessivamente delineato dal Decreto si evince dal fatto che, sia l'attività riparatoria che la regolarizzazione "**post factum**" da parte della Società coinvolta, consentono di diminuire il "**quantum**" della sanzione pecuniaria, ai sensi dell'art.12, ovvero di escludere l'applicazione di sanzioni interdittive (art. 17 del Decreto).

L'art. 12 del Decreto stabilisce, infatti, che la sanzione pecuniaria è ridotta nel caso in cui:

- a) 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 ricavato un vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità, o se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento in primo grado, l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso e un Modello è stato adottato e reso operativo.

La confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente, viene sempre disposta con la sentenza di condanna detratta la parte che può essere restituita al danneggiato, ai sensi dell'art. 19 del Decreto.

La pubblicazione della sentenza può essere disposta solo nel caso in cui, nei confronti della Società, venga applicata una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto).

Quanto alle norme processuali, il Decreto prevede che, competente all'accertamento e all'applicazione delle sanzioni amministrative *de quibus*, sia lo stesso Giudice penale chiamato a giudicare la sussistenza dei cosiddetti reati presupposto (artt. 34 e seguenti del Decreto).

Nel corso delle indagini, è, inoltre, prevista la possibilità di applicare misure cautelari (tra cui misure interdittive, quali il sequestro preventivo e/o conservativo) nei confronti della Società (artt. 45 e seguenti del Decreto).

## 2.4 L'adozione del Modello Organizzativo quale circostanza esimente della responsabilità amministrativa da reato

L'articolo 6 del Decreto prevede, comunque, una specifica esimente dalla responsabilità amministrativa da reato. Da ciò discende che l'Ente non è responsabile e non può incorrere nelle predette sanzioni qualora dimostri che:

1. l'Organo Dirigente abbia adottato, ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (cd. Modello Organizzativo);
2. abbia affidato, ad un organo interno all'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del Modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento (cd. Organismo di Vigilanza);
3. le persone che hanno commesso il reato abbiano eluso fraudolentemente il Modello di Organizzazione e Gestione;
4. non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (qui di seguito, per brevità, anche "ODV").

Se è vero che dalla commissione di uno dei reati di cui sopra può discendere una responsabilità a carico dell'Ente, è altrettanto vero che simile responsabilità ricorre solo allorché all'Ente stesso possa imputarsi una c.d. *'colpa di organizzazione'*, vale a dire la mancata istituzione e messa in opera di un organismo di controllo interno, nonché, più in generale, la mancata adozione, e attuazione, di un nucleo di regole preventive (per l'appunto, il Modello Organizzativo) volte a prevenire e/o contrastare l'eventuale agire illecito dei soggetti apicali e subalterni.

Si consideri, altresì, che, secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto, se il fatto è stato commesso da amministratori, dirigenti, rappresentanti o preposti, la colpa d'organizzazione si presume e spetta, dunque, all'Ente provarne l'insussistenza; se, invece, il fatto è stato commesso da dipendenti, la predetta colpa deve essere provata dal soggetto (nel processo penale, il pubblico ministero) che ne sostiene la ricorrenza.

Il Decreto prevede (art. 6), inoltre, che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze di efficace ed efficiente attuazione:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità del Modello a



prevenire i reati. Con riferimento ai reati ed illeciti amministrativi in materia di *market abuse*, tale valutazione di idoneità viene compiuta dal Ministero della Giustizia, sentita la Consob.

La formulazione delle regole cautelari e delle procedure che devono confluire nel modello di organizzazione e gestione dell'attività dell'**Acquedotto Lucano SpA** deve, non solo assicurare la prevenzione dei fatti di reato da parte dei soggetti responsabili nell'esercizio delle loro funzioni, ma anche regolare l'opportuna azione di controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza in riferimento al fondamentale criterio di assicurare un giudizio di idoneità, da parte dell'Autorità Giudiziaria, che conduca all'"esonero" di responsabilità in capo all'Ente. Tale effetto non potrà essere raggiunto se non a seguito dell'adozione dei protocolli preventivi.

## 2.5 La costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

La definizione, l'adozione e l'applicazione del "Modello Organizzativo 231", anche in relazione alle indicazioni operative fornite dalle Linee Guida dell'ANAC, rappresenta una necessità per Acquedotto Lucano, al fine di operare con la ragionevole certezza di non essere coinvolti nel meccanismo sanzionatorio previsto dal decreto<sup>1</sup>.

La convergenza delle normative per il contrasto alla corruzione, per la tutela della trasparenza ed in materia di responsabilità amministrativa degli Enti, induce e giustifica i più stretti ed incisivi controlli interni che le società in house, quale Acquedotto Lucano, devono effettuare. Si indicano, dunque, alcuni **requisiti essenziali del Modello Organizzativo**.

Il Legislatore ha individuato i criteri essenziali che i Modelli di organizzazione e gestione per la prevenzione dei reati disciplinati dal Decreto devono possedere per essere valutati idonei a determinare l'esclusione della responsabilità dell'Ente ed ha imposto all'Organo dirigente, ai fini indicati nell'art. 6 del Decreto, l'adozione e l'efficace attuazione di tali modelli.

Ulteriori prescrizioni in tal senso sono dettate, in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, dall'art. 30 T.U. n. 81 del 9 aprile 2008<sup>2</sup>, che introduce ulteriori requisiti di idoneità del Modello di organizzazione e gestione ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche in relazione ai reati di cui all'art. 25-septies del Decreto.

Ne discende che ad oggi può considerarsi efficace, anche alla luce delle pronunce giurisprudenziali, un Modello Organizzativo, adeguato ai sensi del Decreto, se contiene le seguenti componenti essenziali:

- A) principi di comportamento idonei a prevenire la commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto capaci di assicurare:
  - l'osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti;
  - il rispetto dei principi di correttezza e trasparenza nei rapporti dell'Ente con la Pubblica Amministrazione e con i terzi;
  - l'attenzione degli operatori sul puntuale rispetto delle procedure di controllo.
- B) costituzione dell'Organismo di Vigilanza e attribuzione allo stesso di specifici compiti di vigilanza sull'efficace, effettivo e corretto funzionamento del Modello;
- C) mappatura delle attività dell'Ente "sensibili", ovvero nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto, da sottoporre pertanto ad analisi e costante monitoraggio;

<sup>1</sup> L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con deliberazione 8/2915, del 17 giugno 2015, ha dettato 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». Per definire l'ambito soggettivo di applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza alle società pubbliche, l'ANAC le distingue in società direttamente o indirettamente controllate dalle amministrazioni pubbliche, individuate ai sensi dell'art. 2359 c.c. e in società a partecipazione pubblica non di controllo, in cui cioè la partecipazione pubblica non è idonea a determinare una situazione di controllo. Tra le società controllate colloca, ai fini dell'applicazione delle norme di prevenzione della corruzione previste dalla legge 190/2012, la società in house. Le «linee guida» prevedono che le società controllate debbano rafforzare i presidi anticorruzione già adottati ai sensi del decreto 231. Ove non siano stati adottati, le amministrazioni controllanti devono assicurare che le società controllate adottino un Modello di organizzazione e gestione ai sensi del decreto 231. Stante la direttiva emanata dall'ANAC, è auspicabile che sia la stessa Autorità a stabilire indirizzi per l'applicazione del decreto 231 alle società in house, così consentendone il rafforzamento per la lotta alla corruzione. Allo stato, per le società in house è più facile pensare alla redazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, previsto dall'articolo 1, comma 5, della legge 190/2012.

<sup>2</sup> Art. 30 D. lgs. n. 81/08:

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:
- a) Al rispetto degli standard tecnico – strutturali di Legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici, biologici;
  - b) Alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
  - c) Alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
  - d) Alle attività di sorveglianza sanitaria;
  - e) Alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
  - f) Alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
  - g) Alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di Legge;
  - h) Alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

- D) definizione dei "protocolli" finalizzati a garantire, nell'ambito delle attività dell'Ente "a rischio", i seguenti principi di controllo:
- separazione di funzioni, all'interno di ciascuna attività, per cui l'impulso decisionale, l'esecuzione, la conclusione ed il controllo di ogni operazione devono essere attribuiti a soggetti diversi. Il principio della separazione delle funzioni consente la chiara attribuzione delle responsabilità e dei poteri di rappresentanza, nel rispetto delle linee gerarchiche;
  - definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività all'interno di ciascuna attività;
  - tracciabilità e comprovabilità dei processi ovvero degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati riscontri documentali che attestino i contenuti e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
  - oggettività dei processi decisionali al fine di limitare decisioni dell'Ente basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi (es.: esistenza di albi fornitori, esistenza di criteri oggettivi di valutazione e selezione del personale, o esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione compiute sulle transazioni dell'Ente, ecc.);
- E) chiara e formalizzata assegnazione dei poteri e delle relative responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa. In particolare, tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto dell'Ente devono essere dotati di delega formale; le deleghe devono associare il potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
- F) aggiornamento costante delle deleghe, in conseguenza dei mutamenti organizzativi intervenuti<sup>3</sup>;
- G) definizione di flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- H) previsione di canali che consentano di segnalare illeciti, per tutti coloro i quali all'interno del contesto lavorativo<sup>4</sup>, quindi anche fornitori, partner, terzi in generale, sono stati testimoni di determinate violazioni<sup>5</sup>, attraverso l'utilizzo dei canali messi a disposizione dalla società e beneficiando delle tutele riservate dalla nuova disciplina *whistleblowing* (D.lgs 24/23)<sup>6</sup>;
- I) definizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- J) attività di formazione e diffusione a tutti i livelli societari delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI – INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per la parte corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'art. 6.

5bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'art. 11.

<sup>3</sup> La delega deve definire in modo specifico e certo i poteri del delegato, quelli del soggetto al quale il delegato stesso si rapporta, anche al fine di consentire una adeguata vigilanza sul suo operato; il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli; è necessaria l'esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività dell'Ente nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio dell'Ente.

<sup>4</sup> Le Linee Guida ANAC chiariscono che "In virtù delle disposizioni del decreto che individuano i soggetti legittimati a segnalare, divulgare, denunciare, l'accezione da attribuire al "contesto lavorativo" deve necessariamente essere ampia e considerarsi non solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'organizzazione del settore pubblico o privato. Occorre infatti considerare anche coloro che hanno instaurato con i soggetti pubblici e privati altri tipi di rapporti giuridici. Ci si riferisce, fra l'altro, ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti degli stessi soggetti pubblici e privati ove assumano la forma societaria e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso". (cfr pag.32 linee Guida ANAC).

<sup>5</sup> Inoltre, per il settore pubblico, le segnalazioni whistleblowing non sono limitate alla verifica di illeciti rilevanti ai sensi del Decreto 231/01; il Legislatore riconosce, infatti, ai soggetti del settore pubblico la possibilità di segnalare ogni tipologia di violazione attraverso tutti i canali attivabili. In particolare: violazione del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento, violazioni del diritto interno (illeciti amministrativi, contabili, civili, penali) condotte illecite e violazioni dei modelli del D.lgs. 231/01.

<sup>6</sup> Il nuovo decreto poi amplia notevolmente, rispetto alla precedente normativa, i soggetti cui, all'interno del settore pubblico, è riconosciuta protezione, anche da ritorsioni, in caso di segnalazione, interna o esterna, divulgazione pubblica e denuncia all'Autorità giudiziaria. Le Linee Guida indicano: dipendenti degli organismi di diritto pubblico, Dipendenti dei concessionari di pubblico servizio, Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico, Lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavo-

## 2.6 La tutela del Whistleblower

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 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".

La Legge mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati. L'introduzione di una disciplina ad hoc sul fenomeno del c.d. whistleblowing recepisce l'invito a rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto di reati commessi in ambito aziendale, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza.

Tale finalità ben si concilia con il precipuo scopo del D.Lgs. 231/2001 di prevenire la commissione di illeciti penali all'interno di una compagine sociale attraverso l'adozione di un idoneo Modello Organizzativo.

Infatti, l'art. 2 della Legge n. 179/17 interviene sul decreto 231 e, integrando l'art. 6<sup>7</sup> con i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, inserisce una nuova previsione che inquadra nell'ambito del Modello Organizzativo le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

Alla luce di questo intervento normativo, il Modello Organizzativo risulterà idoneo allorché avrà previsto canali in grado di consentire ai soggetti apicali ed a coloro che sono da questi diretti o controllati di presentare, a tutela della integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti in materia di responsabilità amministrativa da reato degli enti, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del Modello Organizzativo.

Da ultimo, sulla Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15-03.2023, è stato pubblicato il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recante "Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Tale provvedimento (in vigore dal 30 marzo 2023) è intervenuto, tra l'altro, sulle norme del D.Lgs. n. 231/2001 che disciplinano le segnalazioni di violazioni del Modello (art. 6); in particolare, l'art. 24 del D. Lgs. 24/2023:

- ha abrogato i commi 2 ter e 2 quater del citato art. 6;
- ha sostituito il comma 2 bis della stessa disposizione come segue: "I Modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)".

Tenendo conto dei tempi di attuazione di tali modifiche (v. art. 24, D. Lgs. n. 24/2023), la Società ha proceduto alla revisione della normativa interna in materia di Whistleblowing.<sup>8</sup>

La Società adotta misure a tutela del segnalante (per eventuali ritorsioni) e del segnalato (per segnalazioni non veritiere/diffamatorie), anche di natura disciplinare, ai sensi della normativa in vigore.

*rativa presso soggetti del settore pubblico che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico, Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico Azionisti (persone fisiche); persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico.*

**7Art. 6, comma 2bis, del D.Lgs. 231/2001:**

*"I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:*

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), 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, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate."*

**Art. 6, comma 2ter, del D.Lgs. 231/2001:**

*"L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo"*

<sup>8</sup> Con l'efficacia dal 15 luglio del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 che ha recepito in Italia la Direttiva UE riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, i cosiddetti whistleblower, entrano in vigore le nuove Linee guida ANAC volte a dare indicazioni per la presentazione all'Autorità delle segnalazioni esterne e per la relativa gestione. Le nuove Linee Guida forniscono indicazioni e principi di cui gli enti pubblici e privati possono tener conto per i propri canali e modelli organizzativi interni, su cui ANAC si riserva di adottare successivi atti di indirizzo. Pubblicato anche il nuovo Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio ANAC. Da ultimo la Circolare ANAC del 18.03.2024 sul monitoraggio delle criticità di applicazione della disciplina whistleblower.

Con riguardo alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, la società ha implementato un apposito sistema per la segnalazione degli illeciti ai sensi del D.lgs. 24/23, prevedendo un canale interno dedicato (piattaforma online raggiungibile alla sezione trasparenza del sito internet di Acquedotto Lucano al link: <https://digitalroom.bdo.it/AcquedottoLucano/home.aspx>) e ha nominato (come risulta dal Piano triennale di anticorruzione trasparenza) il RPCT come gestore delle segnalazioni.

Il funzionamento del nuovo sistema di segnalazione è illustrato in una apposita *"Procedura per la Segnalazione di illeciti - Whistleblowing"*, predisposta dalla Società, pubblicata nella Sezione Trasparenza del sito internet aziendale, a cui si rimanda (v. Fig. 1).

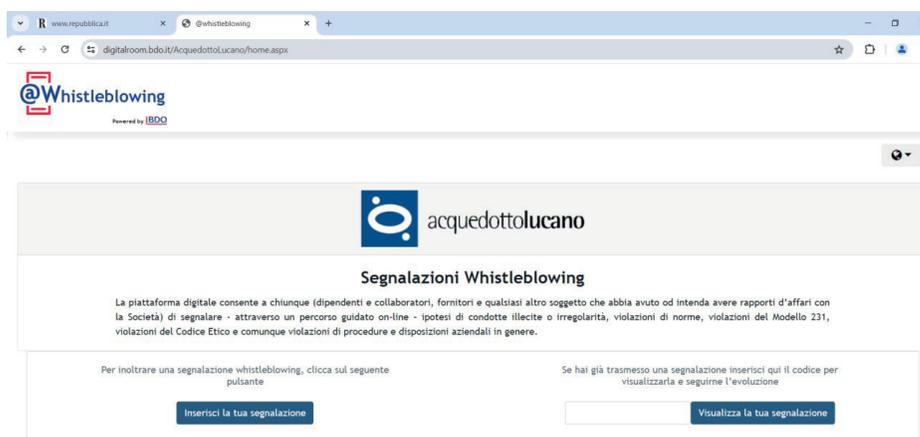


Fig. 1 - immagine del sito dedicato alle segnalazioni Whistleblowing

### 3. Il modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto da Acquedotto Lucano S.p.A.

#### 3.1 Premessa

L'Acquedotto Lucano S.p.A. (qui di seguito, per brevità, la **"Società"** o **"Acquedotto Lucano S.p.A."**) ha ritenuto opportuno procedere all'adozione di un Modello Organizzativo capace di assicurare le giuste condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività della Società in linea con le prescrizioni del Decreto.

Con l'adozione di tale Modello, unitamente all'emanazione e adozione del Codice Etico, l'Acquedotto Lucano S.p.A. intende introdurre uno strumento di sensibilizzazione, di tutti i Dipendenti, Collaboratori e di tutti gli altri soggetti cointeressati (ivi inclusi consulenti, clienti, fornitori, associazioni di categoria, etc.) rispetto alle tematiche contemplate dal Decreto.

L'iniziativa che precede si pone quale obiettivo, tra gli altri, quello di garantire che i suddetti soggetti seguano, nell'esecuzione delle proprie attività, comportamenti corretti, conformi ai principi cui si ispira l'Acquedotto Lucano S.p.A. nel perseguimento del proprio oggetto sociale tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al Decreto.

In particolare, l'adozione e la diffusione del Modello mira, da un lato, a determinare nel potenziale autore del reato la piena consapevolezza rispetto alla commissione dell'illecito e, dall'altro, a consentire all'Acquedotto Lucano S.p.A. di prevenire o reagire tempestivamente al fine di impedire la commissione del reato stesso grazie ad una costante attività di monitoraggio.

La Società Acquedotto Lucano S.p.A. dunque, intende adottare e attuare efficacemente il Modello, non solo ai fini dell'esimente prevista dal Decreto, ma anche per migliorare la propria Corporate Governance.

#### 3.2 Acquedotto Lucano S.p.A.: informazioni generali

Acquedotto Lucano S.p.A. ha sede legale in Potenza (PZ), alla via P. Grippo, ed è iscritta nel Registro delle Imprese di Potenza al numero n. 115622.

Come previsto dallo Statuto, la Società ha per oggetto:

- a) la gestione integrata delle risorse idriche nelle fasi di captazione, adduzione, distribuzione, fognatura e depurazione e la commercializzazione dell'acqua sia per usi civili che per usi industriali o agricoli;
- b) la progettazione e gestione di sistemi di reti di acquedotto e fognature;



- c) la realizzazione e la gestione delle opere ed impianti necessari alla gestione integrata delle risorse idriche;
- d) la ricerca e la coltivazione di sorgenti di acque;
- e) la realizzazione e la gestione degli impianti di potabilizzazione, depurazione, smaltimento delle acque, sia civili che industriali;
- f) la realizzazione e gestione degli impianti energetici derivanti da processi di trattamento delle acque reflue e/o dei suoi residui;
- g) la realizzazione, gestione di tecnologie, anche informatiche, per la salvaguardia dell'ambiente, in relazione all'attività di gestione integrata delle acque;
- h) la raccolta, il trasporto, in conto proprio e in conto utenti, e lo smaltimento dei reflui liquidi, civili e industriali, e dei fanghi derivanti dai processi di depurazione, siano essi classificati come rifiuti pericolosi e non pericolosi;
- i) l'attività di autoriparazione su mezzi propri.

L'Acquedotto Lucano S.p.A. è una società per azioni, operante secondo le modalità del in house providing, appositamente costituita in data 30 luglio 2002 per la gestione del Servizio Idrico Integrato, il cui capitale sociale è interamente posseduto da enti pubblici: il 51% dai Comuni ricadenti nell'Ambito Territoriale Ottimale di Basilicata (n. 119 Comuni) e il 49% dalla Regione Basilicata.

### 3.3 Il Modello di Governance dell'Acquedotto Lucano S.p.A.

Il sistema di *Corporate Governance* della Società Acquedotto Lucano S.p.A. risulta attualmente composto dai seguenti organi:

- Assemblea dei Soci, competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo statuto;
- Amministratore Unico, investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati (dalla Legge e dallo Statuto sociale) all'Assemblea;
- Collegio Sindacale, vigila sull'osservanza della Legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento; è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti nominati dall'Assemblea. I sindaci durano in carica tre esercizi e scadono a data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica;
- Direttori di Area, che si occupano della gestione delle Direzioni in cui è suddivisa la Società;
- Organismo di Vigilanza, cui è affidato il compito di vigilare sull'effettività e l'efficacia del funzionamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, nonché di verificarne gli aggiornamenti e la puntuale osservanza da parte di tutti i destinatari;
- RCPT, Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che monitora l'attuazione del Piano Anticorruzione;
- RSPP, il quale oltre a supportare il datore di lavoro in materia di salute e sicurezza del lavoro, ha ricevuto, con apposita procura, la delega di funzioni dall'A.U. ai sensi dell'art.16 D.lgs 81/08;
- DPO - Data Protection Officer (Responsabile protezione dati), nominato dall'A.U. con specifica Determina, il cui compito, tra gli altri, è quello del controllo sull'osservanza del GDPR e delle Policy per la protezione dei dati adottate dal titolare, nella sensibilizzazione e nella formazione del personale coinvolto;
- AREA di Controllo e Gestione, ad interim della Direzione Amministrazione e Finanza, con attività di monitoraggio sulla gestione contabile, economica e finanziaria della Società.
- Società di Revisione, incaricata di svolgere l'attività di revisione contabile dei bilanci d'esercizio ex D.Lgs. 39/2010 e gli altri adempimenti previsti dalla vigente normativa, anche mediante scambi di informazioni con il Collegio Sindacale. Essa viene nominata dall'Assemblea ordinaria dei soci su proposta motivata del Collegio Sindacale e resta in carica tre esercizi sociali.

Inoltre, vi sono enti esterni che sovrintendono e regolano la gestione del S.I.I.:

- Ente di Governo per i rifiuti e le risorse idriche della Basilicata (EGRIB), è una struttura dotata di personalità giuridica che organizza, affida e controlla la gestione del servizio idrico integrato ed esercita sul gestore il controllo analogo;

- Autorità di Regolazione per energia reti e ambiente (ARERA), è un'autorità indipendente a cui è assegnata la funzione di "garantire la promozione della concorrenza e dell'efficienza nel settore dei servizi di pubblica utilità, assicurandone la fruibilità e la diffusione in modo omogeneo sull'intero territorio nazionale, definendo un sistema tariffario certo, trasparente e basato su criteri predefiniti, promuovendo la tutela degli interessi di utenti e consumatori" (Legge 481/95).

Al momento, inoltre, è in fase di predisposizione il regolamento per l'introduzione del controllo analogo all'interno della Società secondo quanto dettato dall'ANAC che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 192, comma 1, del D.lgs. n. 50/2016, ha fornito nelle Linee guida n. 7, adottate con delibera n. 951/2017, le indicazioni operative e le varie forme di controllo "ex ante", "contestuale" ed "ex post" sull'attività e gli atti delle società in house. (vedi da ultimo il Vademecum ANAC per le Società in house in materia di controllo analogo del 27.05.2022).

### 3.4 Struttura Organizzativa dell'Acquedotto Lucano S.p.A.

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo. A tale proposito, l'Acquedotto Lucano S.p.A. si è dotata di strumenti organizzativi, anche se parzialmente basati su usi e consuetudini, improntati ai principi generali di:

- conoscibilità delle attività e di coloro che vi operano all'interno della Società;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli;
- separazione di funzioni, all'interno di ciascuna attività, per cui l'impulso decisionale, l'effettuazione, la conclusione e il controllo di ogni operazione devono essere attribuiti a soggetti diversi. Il principio della separazione delle funzioni consente la chiara attribuzione delle responsabilità e dei poteri di rappresentanza, nel rispetto delle linee gerarchiche;
- documentazione di ciascun passaggio rilevante dell'attività, soprattutto in caso di transazioni e operazioni economiche, al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che chiariscano le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- adeguatezza dei livelli di formazione ed informazione;
- costituzione di un sistema chiaro di deleghe e procure.

La valutazione preliminare dell'assetto organizzativo della Società è basata sull'Organigramma aziendale attualmente vigente.

Il Sistema Organizzativo della Società in cui sono rappresentate le diverse Direzioni/Settori con indicazione dei rispettivi Responsabili ed i loro riporti gerarchico/funzionali, ed in documenti che indicano compiti e responsabilità assegnati alle diverse Direzioni/Settori della Società è stato approvato dal precedente Organo Amministrativo e formalizzato in un Organigramma. La Società sta completando un progetto di riorganizzazione aziendale.

### 3.5 Finalità del Modello

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato, integrato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati anche mediante l'individuazione delle "attività sensibili" e, ove necessario, la loro conseguente corretta gestione.

Il Modello, predisposto dall'Acquedotto Lucano S.p.A., si fonda, dunque, su un sistema strutturato di procedure organizzative operative e di attività di controllo che:

1. sono basate sull'individuazione delle aree e delle attività della Società che presentano macro-criticità, tali da ingenerare possibili situazioni a rischio-reato, con particolare riguardo a quelle che comportano un rischio reato ai sensi del Decreto, secondo criteri che consentano di valutarne, verificarne e documentarne l'impatto economico – (cd. *Risk Assessment*);
2. costituiscono un sistema normativo interno diretto a formalizzare l'adozione e l'attuazione delle procedure decisionali all'interno della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
  - il sistema normativo dei Protocolli in cui confluisce anche il Codice Etico che, a sua volta, fissa le linee di orientamento programmatiche tali da assicurare l'efficiente attuazione delle procedure operative formalizzate tese a disciplinare, in dettaglio, le modalità per assumere, e attuare, decisioni nelle aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché volti a garantire la documentazione e/o verifica di ogni operazione in dette aree;
  - un sistema di procure e poteri, operante all'interno della Società, chiaro e trasparente, che consenta di evidenziare con facilità i soggetti coinvolti nei diversi processi di formazione e di attuazione delle decisioni, nel pieno



- rispetto del citato principio di separazione delle funzioni;
- la definizione di strutture organizzative, coerenti con l'obiettivo di ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, che garantiscano una chiara e organica attribuzione dei compiti e una reale segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti, voluti della struttura organizzativa, siano realmente attuati;
3. individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività potenzialmente a rischio reato;
4. attribuiscono all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di:
- vigilanza sull'efficacia e sul corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico;
  - di monitorare la corretta diffusione del Modello al personale e ai Collaboratori esterni e ai terzi in genere che intrattengono rapporti, di qualsiasi natura, con l'Acquedotto Lucano S.p.A., da parte degli organi competenti.

### 3.6 Costruzione del Modello: i principali passaggi

La Società ha deliberato l'avvio di un progetto finalizzato alla revisione del Modello con il supporto di collaboratori e professionisti esterni. A tal fine, la Società è stata coinvolta in attività propedeutiche suddivise in differenti fasi e dirette tutte all'elaborazione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi.

In particolare, le fasi in cui si è articolato il percorso che ha portato alla verifica delle aree a rischio individuate e sulla cui base è stato successivamente aggiornato il Modello, sono state articolate nelle seguenti attività di analisi:

- Fase 1: analisi della struttura organizzativa e delle attività gestite da Acquedotto Lucano, tenendo conto anche della principale documentazione di base;
- Fase 2: mappatura delle aree e delle attività a rischio di commissione di reato, che potrebbero potenzialmente generare la commissione degli illeciti previsti dal Decreto;
- Fase 3: tutte le attività identificate come potenzialmente a rischio di reato sono state oggetto di analisi al fine di valutare la presenza di opportuni controlli di attività in grado di mitigare i rischi rilevati (cd. Gap Analysis);
- Fase 4: analisi comparativa tra i controlli esistenti a presidio delle attività a rischio di reato e gli standard di controllo.
- Fase 5: definizione del Modello 231, articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, adattato alla realtà aziendale.

Dopo la prima approvazione la Società, anche per effetto dell'introduzione di ulteriori fattispecie di reato nell'ambito del D.Lgs. 231/01, provvede costantemente ad aggiornare ed integrare il proprio Modello, tenendo conto:

- dei cambiamenti organizzativi aziendali della Società;
- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- della prassi delle società italiane in relazione ai Modelli;
- degli esiti delle attività di vigilanza;
- dell'evoluzione del quadro normativo.

Il Modello non è concepito infatti come un documento statico, ma al contrario è pensato nell'ottica di un continuo aggiornamento in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si vengono a determinare nel tempo.

### 3.7 Risk Assessment ed identificazione delle azioni correttive

La valutazione preliminare dell'assetto organizzativo della Società è stata effettuata mediante sia l'analisi delle informazioni acquisite, sia attraverso lo svolgimento di interviste con i "soggetti apicali" della Società, suddivisi per Direzioni, dalla cui elaborazione sono state identificate le aree sensibili ai sensi del Decreto.

La valutazione delle risultanze delle predette interviste, nonché l'analisi del sistema di deleghe e procure, ha consentito di verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno esistente rispetto alle fattispecie di reato previste dal Decreto.

Le analisi delle situazioni di rischio esistenti sono state condotte considerando l'assetto organizzativo e procedurale di Acquedotto Lucano S.p.A. alla data di aggiornamento del Modello; in particolare, le aree e le attività a rischio sono state analizzate nel dettaglio, in riferimento al fattore di rischio potenziale, dato ogni singolo reato presupposto della responsabilità della Società.

I reati potenzialmente a rischio di cui al D.Lgs 231/2001, rispetto alle Direzioni interessate, sono richiamati nel Documento Esame dei reati e nella Parte Speciale del Modello, a cui si rimanda. Individuate le aree a rischio reato e, all'interno delle stesse, le Direzioni e le attività della Società maggiormente sensibili, sono state evidenziate le possibili modalità di realizzazione dei reati presupposto della responsabilità della Società stessa, unitamente, per le aree oggetto di analisi, all'esplicitazione dei più significativi fattori di rischio che possono favorire il verificarsi delle modalità di realizzazione dei reati, nonché dei controlli tesi a mitigare i suddetti fattori di rischio (cd. Risk Assessment).

In particolare l'attività di individuazione e censimento delle aree/attività sensibili si è articolata in una serie di fasi successive.

La prima è quella del c.d. Process Assessment, ossia di analisi delle attività delle singole aree della Società, condotta mediante l'esame delle interviste con i c.d. "soggetti apicali", e delle principali attività aziendali identificate tramite l'analisi dell'assetto organizzativo.

L'analisi, quindi, punta a evidenziare, facendo specifico riferimento alla posizione assegnata e alle mansioni svolte, sia le eventuali lacune e/o carenze organizzative che il soggetto percepisca nell'ambito della propria attività, sia le relazioni che intrattiene con colleghi in posizioni omogenee, nonché con soggetti a cui è gerarchicamente sottoposto.

La fase successiva è quella del c.d. Risk Assessment, ossia di verifica e abbinamento di ciascuna categoria di reati presupposto (e dei singoli reati tipici in essa ricompresi) alla specifica attività gestita dalla singola area sensibile.

In particolare il Risk Assessment e la definizione delle azioni correttive sono stati sviluppati predisponendo dei documenti di Analisi e Proiezione dei Rischi 231 che si prefiggono il duplice scopo di fotografare la situazione attuale dell'Azienda individuandone, ove sussistono, prassi operative e protocolli, nonché proporre modifiche, adeguamenti e correttivi atti a mitigare sensibilmente il rischio di commissione dei reati.

Per tali motivi sono state progettate delle "tabelle descrittive", suddivise per aree e processi aziendali, in cui gli elementi raccolti ed analizzati, in fatto ed in diritto, sono stati inseriti in forma essenziale, affinché la rappresentazione dei dati sia chiara e fruibile, facilmente consultabile e di immediata comprensione.

In fase di creazione di tali tabelle si è provveduto ad individuare l'elenco aggiornato dei reati-presupposto richiamati dal decreto, cioè l'insieme di tutte quelle fattispecie di reato in presenza delle quali potrebbe essere riconosciuta una responsabilità amministrativa della società, escludendo solo quelle fattispecie a cui la Società si ritiene, in virtù della sua attività, completamente estranea.

Inoltre, al fine di verificare la sussistenza e la probabilità circa il verificarsi del rischio è stata adottata una scala di valutazione che prevede tre diversi livelli:

1. livello 1 cui corrisponde un livello basso del rischio di commissione del singolo reato esaminato;
2. livello 2 cui corrisponde un livello medio di rischio di commissione del singolo reato esaminato;
3. livello 3 cui corrisponde un livello alto di rischio di commissione del singolo reato esaminato.

Come visibile nella seguente figura<sup>9</sup>, definito il livello di "Rischio inerente", si sono messi in evidenza, ove presenti, tutti i protocolli e le procedure già esistenti in Azienda, elaborando contestualmente una serie di correttivi finalizzati a correggere o introdurre nuove e più adeguate procedure per ognuna di quelle attività d'impresa che si sono ritenute maggiormente a rischio, potendo così ridurre al massimo il riscontrato livello di rischio della Società dal pericolo di commissione di reati e del riconoscimento di una responsabilità amministrativa dipendente da reato, a seguito della sua attuazione e implementazione da parte della stessa.

Difatti, l'attuazione dei correttivi proposti può condurre ad un abbassamento anche molto rilevante del livello di rischio, che deve pertanto essere ricalcolato alla luce delle nuove circostanze di fatto.

Il risultato finale è racchiuso nel dato del c.d. "Rischio residuo", ossia quel livello rimanente di rischio che permane anche in seguito all'attuazione di modifiche e miglioramenti delle procedure.

Di seguito la composizione grafica della tabella (v. Fig. 2).

Tabella relativa alla valutazione dei rischi (contenuta nel MOG-231) con riferimento ai reati ambientali						
N°	Possibili reati ed attività che possono generarli	Reato	Rischio	Protocolli o prassi operative	Correttivi	Rischio residuo
1 <sup>st</sup>	La norma prevede pene per chiunque cagiona una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili. 1) → delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo. 2) → di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna. Quando l'inquinamento è prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette, la pena è aumentata.	Art. 452-bis c.p. - <i>Inquinamento ambientale</i>	3 <sup>ra</sup>	Le principali azioni messe in atto sono le seguenti: 1. → la società effettua controlli periodici su tutti gli scarichi dei depuratori e sui reflui in ingresso, inoltre, acquisisce i certificati delle analisi effettuate dai conduttori. 2. → le attività svolte dai conduttori sono oggetto di controlli effettuati da personale di AL che, in caso di criticità, si attiva nei confronti del conduttore. Tali attività di controllo sono informatizzate ed archiviate tramite un software ( <i>Modulo Depuratori WEB</i> ) appositamente predisposto dai SI di AL. 3. → i dati relativi alle analisi effettuate dai laboratorio	I principali correttivi sono i seguenti: 1. → stesura definitiva e continuo aggiornamento del piano di miglioramento impiantistico. 2. → adozione di procedure di indagine e di comunicazione dei superamenti condivise con le autorità di controllo. 3. → elaborazioni statistiche dei dati delle analisi effettuate dai conduttori. 4. → completamento delle informazioni relative all'ubicazione dei depuratori rispetto alle aree protette ed informatizzate nel Modulo Depuratori WEB di tali dati.	2 <sup>da</sup>

Fig. 2 esempio di struttura delle tabelle utilizzate per la verifica dei livelli di rischio



### 3.8 Documenti che costituiscono il Modello

Il Modello, dunque, così predisposto a seguito delle attività descritte che precedono, è costituito da:

- **Parte Generale** che contiene le regole e i principi generali del Modello, il processo di gestione dei rischi adottato e le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza;
- **Esame dei reati** previsti dal D. Lgs. 231/2001 che contiene il quadro normativo di riferimento;
- **Parte Speciale**, in cui sono individuate le aree e attività sensibili;
- **Codice Etico** che contempla un'analitica prospettazione dei principi deontologici cui l'attività dell'Acquedotto Lucano S.p.A. e il Modello stesso sono improntati. Parte integrante del Codice Etico è il *"Regolamento sull'utilizzo dei Social Media"* allegato al codice stesso;
- **Sistema Disciplinare** che prevede le sanzioni da irrogare e le relative procedure applicative.

Per quanto riguarda il Codice Etico, si ricorda che questo è il documento ufficiale in cui sono dichiarati i principi e i valori caratteristici della Società ed in cui devono riconoscersi tutti coloro che operano, in e per essa. Esso tende a uniformare i singoli comportamenti della Società per rendere il fine aziendale perseguito compatibile e sinergico con le esigenze di legalità sottese all'adozione del Decreto e che devono essere, anch'esse, incorporate nei principi ispiratori della mission e della deontologia dell'Acquedotto Lucano S.p.A.

Il Codice Etico, dunque, si colloca nell'ambiente di controllo della Società e, altresì, deve ispirare la condotta degli Amministratori, dei Dipendenti, dei Collaboratori nelle relazioni con la Società stessa, nonché, all'esterno, con gli Enti istituzionali (a livello comunale, provinciale, regionale e nazionale), le associazioni di categoria, le associazioni ambientali e con gli altri stakeholders. Invece, per quanto attiene al Sistema Disciplinare, questo individua le sanzioni per la mancata attuazione o la violazione delle prescrizioni in esso indicate; ed è condizione essenziale per garantire l'effettività del Modello stesso, secondo quanto prevede l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto.

Le violazioni del Modello Organizzativo, infatti, sono assoggettate alle sanzioni disciplinari previste dal codice sanzionatorio, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio; tali regole integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva (CCNL) in tema di sanzioni disciplinari.

Il Modello è, inoltre, integrato da tutte le policy, procedure e norme di comportamento già operanti in azienda che vengono in esso richiamate.

Il Modello, così articolato, consente una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. La dinamica sociale e l'evoluzione legislativa – quale, ad esempio, una possibile estensione delle tipologie di reati che, per effetto di altre normative, siano inseriti o comunque collegati all'ambito di applicazione del Decreto – potranno rendere, in futuro, necessaria l'integrazione e/o l'aggiornamento del Modello. Ma anche le stesse trasformazioni dell'organico della Società e la quotidiana implementazione del Modello possono suggerire i necessari adeguamenti al fine di minimizzare i livelli di rischio all'interno dell'Acquedotto Lucano S.p.A.

In considerazione di quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di adottare ogni tipo di provvedimento affinché l'Organo Amministrativo proceda costantemente all'aggiornamento del Modello.

### 3.9 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello e nel Codice Etico si applicano, in primo luogo, a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, nonché a chi esercita anche di fatto la gestione e il controllo della Società (c.d. soggetti apicali). L'applicazione del Modello e del Codice Etico è estesa a tutti i dipendenti della Società e, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo allo stesso, operano su suo mandato e per suo conto (ad es. fornitori, partner, clienti, Pubblica Amministrazione, ecc.).

L'Organo Amministrativo, ovvero il suo delegato, determina, preliminarmente, le modalità di comunicazione del Modello e del Codice Etico ai soggetti esterni interessati, nonché le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in essi contenute in modo da assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati, secondo le modalità stabilite al successivo paragrafo 6.

I destinatari del Modello e del Codice Etico sono tenuti a rispettare, con la massima correttezza e diligenza, tutte le disposizioni e i protocolli in essi contenuti, nonché tutte le procedure di attuazione degli stessi.

### 3.10 Piano di prevenzione della corruzione e Modello 231

Il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) approvato l'11/09/2013 in attuazione della Legge 190/2012 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) prevede, per gli enti

pubblici economici e per le società partecipate da pubbliche amministrazioni, l'obbligo di introdurre o implementare adeguate misure organizzative e gestionali, che vanno contemplate in un apposito documento (*Piano di prevenzione della corruzione*), pur in presenza dell'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001.

Successivamente, il legislatore è nuovamente intervenuto sulla materia attraverso il Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97, «Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'art. 7 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche».

Consequentemente, con Delibera n. 831 del 3 agosto 2016, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha predisposto e adottato il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 (PNA); esso è il primo predisposto da ANAC, ai sensi dell'art. 19 del Decreto-Legge 24 giugno 2014, n. 90, che ha trasferito interamente all'Autorità le competenze in materia di prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni.

In ossequio a quanto prescritto dalla normativa e a quanto suggerito da ANAC nelle sue Linee Guida e Delibere, Acquedotto Lucano S.p.A. ha provveduto a nominare la figura del Responsabile di prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), il quale tra i diversi compiti, ha quello di redigere il Piano per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, e la definizione di un Codice di Comportamento, che definisce, al suo interno, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti della Società sono tenuti ad osservare.

La Società, in ossequio a quanto previsto dalla Legge 190/2012, si è dotata del PTPCT, che aggiorna secondo le previsioni normative. Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Società ha la funzione di creare un contesto sfavorevole alla corruzione, mediante azioni di individuazione di quelle attività con più elevato rischio di corruzione; pertanto, rappresenterà il mezzo attraverso il quale la Società sistematizza e descrive il processo finalizzato a definire una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo.

Tale documento è tenuto ben distinto rispetto al Modello ex D. Lgs. 231/01, adottato dalla Società, ma che si raccorda con lo stesso, prevedendo al suo interno, come suggerito dalle Linee guida ANAC, una struttura di coordinamento e semplificazione degli adempimenti.

Il sistema di prevenzione è stato rafforzato dal legislatore con la Legge che tutela gli autori di segnalazioni di reati o irregolarità nell'ambito dei rapporti di lavoro pubblico o privato (Whistleblower L. 179/2017 e D.Lgs 24/2023). A tal riguardo, l'Acquedotto Lucano S.p.A. prevede all'interno del proprio Piano per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza specifiche modalità di gestione della procedura di segnalazione degli illeciti.

### 3.11 Aggiornamento del Modello 231

L'Organo Amministrativo ha la competenza esclusiva per l'adozione tramite Determina del Modello, mentre la predisposizione e le modifiche dello stesso, sulla base delle procure ricevute, sono a cura del Dirigente Amministrativo.

L'ODV, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art.6 comma 1, lett. b) e dall'art.7 comma 4, lett. a) del Decreto, ha la potestà di formulare all'Organo Amministrativo proposte in ordine all'opportunità di aggiornamento ed adeguamento del presente Modello ed il dovere di segnalare fatti, circostanze o carenze riscontrate nel corso dell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità di modificare o integrare il Modello.

In ogni caso, il Modello deve essere tempestivamente modificato o integrato dall'Organo Amministrativo, anche su proposta e comunque previa consultazione dell'ODV, quando siano intervenute:

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

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello sono condivise con l'ODV.

## 4. L'Organismo di vigilanza

### 4.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto, l'Organo Amministrativo di Acquedotto Lucano S.p.A., nomina un Organismo di Vigilanza (qui di seguito, per brevità, l'"**OdV**"), istituzionalmente preposto, all'interno della Società (ma in una posizione di autonomia) alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di

Organizzazione e Gestione anche al fine di curarne l'aggiornamento.

In particolare, l'ODV è preposto:

1. alla verifica sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello, al fine di comprovarne l'idoneità, rispetto al verificarsi dei reati di cui al Decreto;
2. alla vigilanza sulle condotte dei singoli soggetti dell'Ente per verificarne la corrispondenza alle procedure ed ai protocolli etico - organizzativi di cui al Modello vigente, nonché all'osservanza delle prescrizioni ivi contenute;
3. all'adozione di ogni provvedimento necessario affinché l'Organo Amministrativo curi il costante aggiornamento del Modello, al fine di assicurarne la tenuta e l'effettività, rispetto ai mutamenti della Società ed alle modifiche normative;
4. all'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello, anche per mezzo di disposizioni interne, di contenuto normativo e/o informativo;
5. a tutte le procedure di verifica e di controllo previste nei protocolli.

Secondo poi le indicazioni delle Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'OdV – affinché il medesimo possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto – debbono essere:

- a. Autonomia ed indipendenza. I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si possono ottenere escludendo qualsiasi dipendenza gerarchica dell'OdV all'interno della Società e prevedendo un'attività di reporting all'Organo Amministrativo.
- b. Professionalità. L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche unite all'indipendenza garantiscono l'obiettività di giudizio.
- c. Onorabilità: che deve essere assicurata evitando qualsiasi situazione di conflitti d'interesse in capo ai singoli componenti in merito alle verifiche da condurre;
- d. Continuità d'azione. Pertanto, l'OdV deve:
  - vigilare sul Modello con i necessari poteri di indagine;
  - curare l'attuazione del Modello e assicurarne l'aggiornamento;
  - non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività della Società che ad esso si richiede.

Le caratteristiche sopra indicate devono essere possedute dall'OdV inteso nel suo complesso.

L'OdV potrà dotarsi di un proprio Regolamento volto a disciplinare il proprio funzionamento e lo svolgimento delle proprie attività, con particolare riferimento alle modalità e periodicità di convocazione delle riunioni ed allo svolgimento e verbalizzazione delle stesse, alle modalità e tempistiche di programmazione delle attività di verifica ed alla gestione delle segnalazioni, nonché alla raccolta e archiviazione delle informazioni.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'OdV, nello svolgimento dei compiti che gli sono propri, si potrà avvalere del supporto delle diverse Direzioni/Settori aziendali e/o di consulenti esterni per il perseguimento dei fini predetti.

#### **4.2. Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso dei membri dell'OdV**

L'Organismo di Vigilanza di Acquedotto Lucano S.p.A può avere una composizione monosoggettiva o plurisoggettiva. In questo ultimo caso, potrà essere composto da due membri esterni alla Società o da tre membri di cui almeno due di essi esterni alla Società, il cui funzionamento interno viene disciplinato da un proprio regolamento.

Le funzioni dell'OdV potranno essere conferite, altresì, al Collegio Sindacale ai sensi del art. 6 comma 4-bis del Decreto.

Con l'atto organizzativo, viene stabilita la durata della carica, comunque non superiore alla scadenza dell'Organo Amministrativo stesso, o, nel caso in cui le sue funzioni siano attribuite al Collegio Sindacale, alla scadenza di quest'ultimo. L'OdV decade alla data dell'Assemblea dei soci convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere in regime di prorogatio le proprie funzioni fino a nuova nomina del/i componente/i dell'OdV.

In caso di sopraggiunta indisponibilità o di rinuncia, l'Organo Amministrativo provvederà senza indugio alla reintegrazione dell'OdV. Se l'OdV è monosoggettivo il nuovo nominato subentra alle stesse condizioni del membro uscente, mentre se l'OdV è plurisoggettivo, il nuovo nominato scadrà unitamente a quello/i in carica.

La rinuncia dell'Organismo può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale per iscritto, unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

L'Organo Amministrativo determina, all'atto della nomina, la qualifica di Presidente di uno dei componenti esterni.

La nomina dei componenti OdV è condizionata alla presenza dei requisiti di onorabilità, indipendenza, autonomia e professionalità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina, quali relazioni di parentela con esponenti degli Organi e vertici della Società e potenziali conflitti d'interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere.

A tutti i componenti dell'OdV è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto 231;
- essere interdetto, inabilitato, fallito, o essere stato condannato, anche in primo grado, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

La decadenza di un componente dell'Organismo è prevista:

- qualora vengano meno i requisiti precedentemente riportati;
- nel caso di grave infermità che lo renda inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, ne determini l'assenza per un periodo superiore a sei mesi.

Ove sopraggiungano cause di incompatibilità, il componente dell'Organismo è tenuto a darne comunicazione formale all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale; l'Organo Amministrativo, esperiti gli opportuni accertamenti, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, lo stesso Organo deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente ed assumere le opportune deliberazioni.

Il sopraggiungere di cause di incompatibilità potrebbe essere rilevato anche da persona diversa dall'interessato, tenuta a darne comunicazione formale all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale che procederà come sopra descritto.

Parimenti, l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza per un periodo superiore a sei mesi, comporterà la dichiarazione di decadenza dell'Organismo, da attuarsi con le modalità sopra definite.

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'OdV e di tutelare il legittimo svolgimento delle funzioni e della posizione ricoperta da una rimozione ingiustificata, la revoca dei poteri propri dell'OdV e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera dell'Organo Amministrativo e sentito il Collegio Sindacale, e nel caso in cui tale revoca riguarda un componente dell'OdV, gli altri membri dell'Organismo.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di OdV, possono intendersi, a titolo esemplificativo:

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti dell'Organismo per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto o reati della stessa natura;
- il venire meno di uno dei requisiti morali o professionali che costituiscono condicio sine qua non per la nomina dell'OdV;
- la violazione degli obblighi di riservatezza cui sono tenuti i componenti dell'OdV in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal presente Modello. In particolare, i componenti dell'Organismo devono assicurare la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello – ed astenersi dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del Decreto. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo deve essere trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con le norme sulla Privacy;
- la commissione di condotte in violazione del Codice Etico o degli accordi contrattuali.

Ove sussistano gravi ragioni di convenienza (ad esempio: applicazione di misure cautelari), l'Organo Amministrativo potrà disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale e degli altri membri dell'Organismo (qualora non siano tutti coinvolti) – la sospensione dalle funzioni di uno o di tutti i membri dell'OdV, provvedendo tempestivamente alla nomina di un nuovo membro o dell'intero Organismo ad interim.



### 4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

La "mission" dell'OdV dell'Acquedotto Lucano S.p.A. è la vigilanza sull'effettività del Modello, nell'esame della sua adeguatezza, nell'analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionamento del Modello e nella cura del necessario aggiornamento dello stesso, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

Più in particolare è compito dell'OdV:

- monitorare, sulla base del piano di attività approvato, la validità nel tempo del Modello, promuovendo, anche previa consultazione di Direzioni/Settori interessati, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia. Tale compito comprende la formulazione di proposte di adeguamento da inoltrare alle Direzioni/Settori competenti e la successiva verifica dell'attuazione e della funzionalità delle soluzioni proposte;
- effettuare, tramite apposita programmazione degli interventi nonché tramite controlli specifici, la verifica del corretto svolgimento, presso Direzioni/Settori ritenuti a rischio di reato, delle attività aziendali, in conformità al Modello adottato e proporre l'aggiornamento e l'integrazione delle stesse, ove se ne evidenzi la necessità;
- effettuare, sulla base del piano di attività approvato, una verifica dei poteri autorizzativi e di firma esistenti, al fine di accertare la loro coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e proporre il loro aggiornamento e/o modifica ove necessario, nonché allo scopo di verificare l'esercizio degli stessi nell'ambito dell'attribuzione assegnata;
- proporre, sulla base dei risultati ottenuti, alle Direzioni/Settori competenti, l'opportunità di elaborare, integrare e modificare procedure operative e di controllo, che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività, al fine di implementare un idoneo Modello;
- definire e monitorare i flussi informativi per essere periodicamente aggiornato dai soggetti interessati sulle attività valutate a rischio di reato;
- stabilire e portare a conoscenza dei Destinatari del Modello le modalità con cui è possibile inviare all'OdV segnalazioni in merito a comportamenti o eventi che possano determinare una violazione del Modello o che siano rilevanti ai sensi della normativa di cui al D.Lgs. 231/01;
- attuare, in conformità al Modello, un efficace flusso informativo nei confronti dell'Organo Amministrativo che consenta all'Organismo di riferire allo stesso in merito all'attività di vigilanza svolta in tema di efficacia e osservanza del Modello;
- promuovere nei confronti delle competenti Direzioni/Settori, un adeguato processo formativo del personale attraverso idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché l'adeguata informativa di tutti coloro che operano per conto della Società con riferimento al Codice Etico.

Per lo svolgimento degli adempimenti elencati al comma precedente, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del Decreto;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di competenza, osservando quanto previsto per l'assegnazione di incarichi di consulenza e quindi disporre di autonome e adeguate risorse finanziarie;
- avvalersi, per lo svolgimento della propria attività operativa, delle Direzioni/Settori aziendali che, di volta in volta, si potranno rendere utili all'espletamento delle attività di propria competenza;
- procedere, qualora si renda necessario, alla richiesta di informazioni, nonché all'audizione diretta di dipendenti, Amministratori, membri del Collegio Sindacale, RPCT (Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) e terzi.

L'Organo Amministrativo si impegna ad assegnare, anche in sede di formazione del budget della Società, una dotazione iniziale di risorse finanziarie, anche su proposta dell'OdV stesso, il quale ne disporrà nell'esercizio della sua attività.

### 4.4. Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari

L'OdV presenta all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale:

- un **Piano annuale dell'attività di vigilanza** previsto per ciascun semestre di attività;
- una **Relazione semestrale** riepilogativa dell'attività di vigilanza svolta nel periodo, sia rispetto a quando programmato, sia in conseguenza di verifiche contingenti a seguito di specifiche segnalazioni e riferisce, in particolare, in merito a eventuali violazioni di cui sia venuto a conoscenza.

Riferisce, inoltre, immediatamente le eventuali problematiche applicative e i significativi tratti di discrepanza rilevati nella verifica dell'applicazione del Modello.

Gli eventuali incontri tra l'OdV, l'Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale dovranno essere documentati per iscritto mediante redazione di appositi verbali.

L'OdV potrà inoltre richiedere agli altri soggetti facenti parte della Società di riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

In particolare, l'OdV comunica per iscritto i risultati dei propri accertamenti ai Responsabili delle Aree e/o delle Direzioni, in caso di riscontro di comportamenti o azioni non in linea con il Modello, qualora dai controlli scaturissero situazioni a rischio reato.

Quindi, in linea con le procedure della Società, l'OdV acquisisce gli elementi da comunicare alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente, per iscritto, il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i Vertici della Società ovvero l'Organo Amministrativo.

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, è istituzionalmente previsto che, in presenza di eventuali situazioni da cui possa conseguire il verificarsi dei reati di cui al Decreto, debbano essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV, da parte dei soggetti interessati, tutte le informazioni utili a tale scopo.

#### **4.5. I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello da parte dell'OdV è istituzionalmente previsto che, in presenza di eventuali situazioni dove può essere possibile il verificarsi dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, debbano essere previsti flussi informativi ad hoc ed obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte delle singole Direzioni e Strutture, tutte le informazioni utili a tale scopo, tra cui a titolo esemplificativo, quelle relative:

- alle risultanze delle procedure di verifica e di controllo, dalle quali emergano criticità, in sede di attuazione del Modello;
- alle anomalie e alle atipicità riscontrate dalle funzioni della Società;
- ai provvedimenti e/o alle informative della polizia giudiziaria o di qualsiasi altra autorità, da cui si evinca l'esistenza di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- alle comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi circostanza, che possa essere connessa ai fatti da reato di cui al Decreto (cfr. provvedimenti disciplinari nei confronti di Dipendenti);
- ad eventuali commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- ai procedimenti disciplinari svolti, alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione di taluno dei reati di cui al Decreto;
- alle notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo della Società;
- a modifiche inerenti al sistema delle deleghe e procure all'interno della Società;
- alla realizzazione di operazioni significative o atipiche, nel cui contesto possono annidarsi ipotesi di rischio – reato;
- a mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio di taluni dei reati di cui al Decreto.

Sono previsti, inoltre, flussi informativi periodici con cadenza almeno semestrale, sul fascicolo di Bilancio, sulle modifiche apportate alle procedure e/o relativi ad informazioni significative sulle attività svolte dalla Società.

Per quanto attiene invece, alle eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale, o comunque della funzione Amministrazione, Finanza e Controllo, rispetto a carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società, queste devono essere portate direttamente a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza devono essere altresì portate a conoscenza:

- le informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- i verbali delle riunioni e delle determinazioni dell'Organo amministrativo e del Collegio Sindacale;
- le attività intrattenute con la Pubblica Amministrazione;
- le eventuali erogazioni pubbliche di cui la Società dovesse essere beneficiaria;



- le comunicazioni delle Autorità amministrative o fiscali, relative alle attività di verifica svolte sul bilancio, sulle comunicazioni tributarie ed agli esiti delle ispezioni effettuate presso la Società stessa;
- qualsiasi altra informazione, in qualunque modo acquisita, relativa alla commissione dei reati previsti dal Decreto o a comportamenti in violazione delle prescrizioni del Modello.

Dovranno essere altresì assicurate le opportune procedure di comunicazione, tali da consentire un agevole e tempestivo flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza, da parte dei soggetti che vengano in possesso delle notizie e delle circostanze sopra indicate, o relative alla commissione di reati o situazioni non conformi con le prescrizioni del Modello o del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza verifica e assicura che le procedure di segnalazione delle suddette circostanze avvengano nella tutela della riservatezza dei soggetti informatori, fatti salvi gli obblighi di Legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

I reporting e la documentazione rilevante ai fini "231", predisposti almeno semestralmente, dovranno essere conservati agli atti, da parte degli uffici interessati e dell'Organismo di Vigilanza, per un periodo non inferiore a 5 anni.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute, riferendo circa l'intero iter di verifica, nelle comunicazioni periodiche che è tenuto ad effettuare. In ogni caso l'Organismo di Vigilanza ha accesso presso tutte le funzioni della Società e, dunque, presso tutto il personale della stessa, senza necessità di alcuna autorizzazione preventiva, al fine di ottenere, ricevere e raccogliere le suddette informazioni ed in generale ogni informazione o dato utile per lo svolgimento della propria attività.

#### **4.6. L'Organismo di Vigilanza e il Responsabile della Prevenzione, della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)**

In merito al rapporto tra OdV e RPCT, pur nel rispetto della reciproca autonomia, propria dei due ruoli e della distinzione tra gli stessi anche in termini di responsabilità attribuite e perimetri d'intervento, alla luce dell'integrazione tra il Piano Anticorruzione ed il Modello, l'OdV svolge le sue attività coordinandosi con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Pertanto, l'OdV ed il RPCT, valutano le possibili logiche di coordinamento nei rispettivi interventi di monitoraggio, anche per evitare duplicazioni e massimizzare l'efficacia dei controlli. Inoltre, l'OdV può consultare in qualsiasi momento il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza:

- per essere aggiornato in merito alle attività di presidio e monitoraggio del Piano Anticorruzione;
  - relativamente alla programmazione degli interventi di verifica su aree a rischio rilevanti anche in merito ai reati ex L. 190/12.
- Allo stesso modo, il RPCT può consultare l'OdV per verificare specifici aspetti di comune interesse.

### **5. Il Monitoraggio delle azioni correttive**

#### **5.1. Premessa**

Per monitoraggio delle azioni correttive si intende il processo mediante il quale i Dirigenti di AL monitorano e assicurano che le azioni correttive, previste nei documenti che costituiscono il Modello, siano effettivamente attuate. Ai fini del monitoraggio è prevista:

- l'elaborazione di piani di miglioramento;
- la costituzione di un Comitato esecutivo.

#### **5.2. I piani di miglioramento**

In particolare dovranno essere predisposti dei **piani di miglioramento** nei quali, per ciascuna azione già prevista nel Modello, dovranno essere indicati:

1. una sintetica descrizione delle azioni correttive con indicazione dell'obiettivo che si intende raggiungere;
2. i tempi previsti per la loro realizzazione;
3. l'impegno ed i costi da sostenere;
4. i dirigenti o il personale cui è affidata la responsabilità di portare a termine le singole azioni.

Tali piani potranno essere elaborati sotto forma di tabelle riassuntive come quella riportata nella tabella che segue. (v. Fig. 3)

Piano di miglioramento in attuazione di quanto previsto nel MOG con riferimento alla sicurezza sui luoghi di lavoro						
N	Obiettivo	Intervento	Responsabilità		Investimento previsto	Tempi di realizzazione
			Area	Personale		
1	Produzione documentale: <b>aggiornamento del DVR</b>	Procedere all'aggiornamento del DVR e, oltre alla valutazione del rischio, in particolare aggiornare: 1. il programma delle misure per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza deve essere aggiornato e completarlo con indicazione dei costi e delle responsabilità; 2. la struttura interna indicando con precisione le responsabilità del personale che appartiene alla struttura di gestione della sicurezza ed archiviando la documentazione con la quale si comunicano le nomine e le responsabilità per ciascun ruolo; 3. predisponendo periodicamente un documento di analisi degli andamenti degli infortuni; 4. tenendo conto di una analisi statistica aggiornata dei dati relativi agli eventi sentinella ed alla luce delle specifiche funzionalità del software utilizzato in uso in azienda; 5. aggiornando, laddove necessario, i piani di emergenza; 6. aggiornando il programma di formazione anche alla luce degli audit previsti.	RSPP Direzione tecnica	Geom. Marzano Ing. Gravino	Da valutare sulla base di una eventuale consulenza esterna	Inizio luglio 2024

Fig. 3 Esempio di struttura delle tabelle utilizzate per la predisposizione dei piani di miglioramento.

### 5.3. Il Comitato esecutivo

Al fine di monitorare l'effettiva applicazione delle azioni correttive verrà costituito un **Comitato Esecutivo** con la responsabilità di:

- elaborare i piani di miglioramento basati sulle azioni previste nel Modello. Tali piani, una volta predisposti, saranno trasmessi al Collegio Sindacale e all'OdV. Qualora siano previsti investimenti elevati, secondo quanto indicato nello Statuto, dovranno essere sottoposti all'approvazione dell'Assemblea dei Soci. Per la predisposizione dei piani, qualora l'Amministratore Unico lo ritenga necessario, potranno essere richieste consulenze specialistiche;
- verificare la corretta applicazione di tali piani;
- modificare i piani qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. L'OdV è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione di nuovi piani.

Il Comitato Esecutivo:

1. sarà composto da tutti i dirigenti e sarà presieduto dall'Amministratore Unico;
2. si riunirà con frequenze che dipendono dalle fasi di implementazione di tali piani. In particolare, tale frequenza:
  - 2.1. sarà più elevata nella fase di elaborazione ed approvazione dei piani;
  - 2.2. sarà di almeno una volta ogni due mesi, nella fase di monitoraggio di tali piani;
3. in corrispondenza di ciascuna riunione, provvederà ad elaborare un verbale da trasmettere, così come copia dei piani di miglioramento, all'OdV ed al Collegio Sindacale.

Il sistema di monitoraggio sopra descritto potrà essere modificato allorché sarà data applicazione alla modifica dell'organizzazione aziendale che, come indicato nel progetto già illustrato ai sindacati, prevederà una specifica funzione di internal auditing che potrà svolgere parte delle funzioni oggi previste per il Comitato di cui sopra.

## 6. La formazione ed informazione del personale e la diffusione del modello nel contesto aziendale ed all'esterno

### 6.1 Diffusione del Modello

Al fine di garantire l'efficace attuazione del Modello, predisposto dall'Acquedotto Lucano S.p.A., è necessario assicurare una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti i soggetti all'interno della Società, dai dirigenti sino ai dipendenti, nonché ai terzi che a qualsiasi titolo intrattengano rapporti con la stessa.

L'Acquedotto Lucano S.p.A. promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi.

La formazione e l'informazione dei soggetti sono assicurati con un diverso grado di approfondimento e con diverse modalità in relazione alla funzione svolta, alle risorse medesime coinvolte nelle attività sensibili e al diverso livello di rischio dell'area considerata. L'attività di formazione e informazione è affidata alla Direzione Risorse Umane dell'Acquedotto Lucano S.p.A. in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza. Partecipare all'attività formativa è obbligatorio, l'inosservanza dell'obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare.



L'OdV effettuerà controlli in merito alla qualità e alla frequenza della formazione e ne darà notizia nella relazione annuale.

Il Modello Parte Generale, il Codice Etico con il Regolamento Social Media Policy ed il Sistema Disciplinare sono pubblicati sul sito internet della Società.

L'Esame dei Reati e la Parte Speciale del Modello 231, comprese le successive modifiche o integrazioni, è resa disponibile a ciascun Responsabile di funzione secondo le modalità ritenute più idonee.

A tutti i dipendenti viene data informativa della pubblicazione della versione aggiornata del Modello tramite gli strumenti comunicativi più idonei.

I dipendenti sono invitati a rilasciare, a cura della funzione interessata, una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la conoscenza del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, nonché l'impegno ad osservarne le prescrizioni e a non tenere condotte che possano esporre la Società stessa alla responsabilità da reato di cui al Decreto.

Della eseguita consegna e dell'impegno, da parte dei dipendenti, al rispetto delle regole ivi previste viene conservata traccia documentale agli atti della Società.

Alle risorse assunte dopo l'adozione del Modello 231, invece, verrà richiesta la consultazione della Parte Generale del Modello 231, con dichiarazione di presa conoscenza, contestualmente all'instaurazione del rapporto di collaborazione.

Anche ai Terzi destinatari, tenuti al rispetto del Modello, lo stesso sarà reso disponibile mediante la pubblicazione sul sito internet di Acquadotto Lucano S.p.A.

Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello, nonché dei Protocolli a esso connessi da parte di Terzi destinatari, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa.

Il coinvolgimento dei soggetti interessati è assicurato anche mediante la loro consultazione preventiva in occasione di apposite riunioni periodiche.

## 6.2 Formazione sul Modello e sui Protocolli Etico-organizzativi

In aggiunta alle attività connesse all'informazione dei dipendenti, l'OdV ha il compito di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli a esso connessi, al fine di incrementare la cultura etica all'interno della Società.

In particolare è previsto che i principi del Modello ed in particolare quelli del Codice Etico, siano illustrati ai destinatari attraverso apposite attività formative (corsi, seminari, questionari, ecc.) a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono valutate dall'OdV sulla base di specifici Piani predisposti ed implementati dalla Direzione Risorse Umane.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello sono, peraltro, differenziati in base al ruolo e alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

La Società promuove, inoltre, la formazione e l'addestramento dei Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello, sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso.

A tali scopi è definito, documentato, implementato, monitorato e aggiornato, da parte della Società, un programma di formazione e addestramento periodico dei dipendenti.

In particolare si prevede che la formazione e l'addestramento siano differenziati in base al posto di lavoro e alle mansioni affidate ai lavoratori, nonché erogati anche in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.



## Acquedotto Lucano S.P.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

MOG 231

### PARTE GENERALE

Revisione **03** - 02/09/2024 | Estensori: **Avv. Domenico Papaleo - Dott. Antonio Milone**  
Consulenza: **Logos Audit S.r.l.** | Controllo: **Ing. Alfonso M.F. Andretta**

Revisione	Data	Descrizione
01	Approvato con Determina dell'Amministratore Unico n. 127 del 29/12/2020	Prima emissione 29/12/2020
02	Approvato con Determina dell'Amministratore Unico n. 43 del 23/07/2024	Revisione e aggiornamento 23/07/2024
03	Approvato con Determina dell'Amministratore Unico n. 58 del 02/09/2024	Aggiornamento 02/09/2024

[acquedottolucano.it](http://acquedottolucano.it)