Egea Acque S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ex D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

PARTE GENERALE

STATO	ORGANO RESPONSABILE	DATA	NOTE
Approvazione*	Consiglio di Amministrazione	18/03/2026	

**Resta inteso che il presente documento costituisce un aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo precedentemente adottato e formalizzato dalla Società ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.*

SOMMARIO

GLOSSARIO 5
EGEA ACQUE S.P.A. 7
1. *Descrizione sintetica della Società* 7
2. *Gli strumenti di governance rilevanti per la prevenzione dei rischi* 8
3. *Attività svolte in outsourcing (anche intercompany) e accordi di service in essere* 8
MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO - PARTE GENERALE 10
1. *Introduzione* 10
2. *I soggetti destinatari della disciplina del Decreto 231* 10
3. *I criteri di imputazione della responsabilità* 11
3.1. I reati presupposto previsti dal Decreto 231 11
3.2. I concetti di "interesse" e "vantaggio" dell'ente 13
3.3. Gli autori dei reati presupposto 13
4. *Le condizioni esimenti previste dagli artt. 6 e 7 Decreto 231* 13
5. *Il Modello di organizzazione, gestione e controllo* 14
5.1. Aggiornamento del Modello di Egea Acque S.p.A. 14
5.2. I Destinatari del Modello 18
6. *Gli altri Documenti Correlati* 18
6.1. Il Codice Etico 19
6.2. Il Sistema Disciplinare 19
7. *Gli Allegati al Modello* 19
8. *La disciplina dei gruppi di impresa* 20
9. *L'Organismo di Vigilanza* 21
9.1 Composizione e nomina dell'OdV 22
9.2. Cause di ineleggibilità, decadenza, sospensione o revoca 22
9.3. I poteri dell'Organismo di Vigilanza di Egea Acque 23
9.4. I flussi informativi che coinvolgono l'OdV 24
10. *Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto 231* 25
10.1. La sanzione pecuniaria 26
10.2. Le sanzioni interdittive 27

10.3. La confisca 27
10.4. La pubblicazione della sentenza di condanna 27
11. *Modalità di gestione delle risorse finanziarie e monetarie* 28
12. *Difesa dell'ente e nomina del difensore* 28
13. *Le attività di formazione e informazione* 28
14. *Monitoraggio e aggiornamento del Modello* 29
15. *Whistleblowing e tutela del segnalante* 29
SISTEMA DISCIPLINARE 34
1. *Premessa* 34
2. *Ambito di applicazione* 34
3. *Le violazioni* 34
4. *Criteri generali di irrogazione delle sanzioni* 35
5. *Le sanzioni previste per i dipendenti* 35
5.1. Rimprovero verbale 35
5.2. Rimprovero scritto 35
5.3. Multa 36
5.4. Sospensione dalla retribuzione e dal servizio 36
5.5. Licenziamento con preavviso 36
5.6. Licenziamento senza preavviso 36
6. *Le sanzioni previste per i dirigenti* 36
7. *Le sanzioni previste per gli amministratori* 37
8. *Le misure previste per il Collegio Sindacale* 37
9. *Le sanzioni per i soggetti terzi* 37
10. *Le misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza* 37

GLOSSARIO

Egea Acque o Società	Egea Acque S.p.A.
Codice Etico	documento adottato dalla Società che racchiude in sé i principi morali e i valori che stanno alla base del *modus operandi* di Egea Acque
Decreto 231	d. lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni, recante "*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*"
Decreto 81/2008	d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81, recante "*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*"
Decreto Whistleblowing	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*"
Destinatari	- soggetti in posizione apicale - soggetti sottoposti all'altrui direzione, interni od esterni ad Egea Acque; - chiunque agisca in nome e per conto della società sotto la sua direzione e vigilanza (ad esempio, agenti con rappresentanza) a prescindere dal vincolo di subordinazione
Flussi informativi	flussi di informazioni che sono diretti all'Organismo di Vigilanza
Modello	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6 Decreto 231
Organismo di Vigilanza o Organismo o OdV	organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità d'azione a cui è affidato il

	compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello
Reati presupposto	reati dell'ordinamento italiano che, se commessi nell'interesse o a vantaggio di Egea Acque, comportano la responsabilità amministrativa della Società ai sensi del Decreto 231
Sistema Disciplinare	sistema disciplinare che sanziona le violazioni del Modello da parte dei Destinatari
Soggetti apicali o soggetti in posizione Apicale	persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso
Soggetti sottoposti all'altrui direzione	Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti appartenenti ai vertici aziendali
Whistleblower	Soggetto che si carica della responsabilità di denunciare le irregolarità e i reati commessi che possono rilevare ai sensi del Decreto 231

Le definizioni sopra riportate valgono indifferentemente intese sia al singolare che al plurale.

EGEA ACQUE S.P.A.

1. *Descrizione sintetica della Società*

Egea Acque S.p.A. è una società di capitali che ha ad oggetto sociale la gestione di acquedotti e di tutti i servizi connessi all'erogazione dell'acqua, in particolare l'organizzazione e la gestione di servizi idrici integrati, costituiti dall'insieme dei servizi pubblici di captazione, adduzione e distribuzione di acqua ad usi civili, di fognatura e depurazione delle acque reflue ed ogni altro servizio in materia di risorse idriche [cfr. Allegato 1 "Visura Camerale"].

Gli attuali assetti organizzativi sono articolati secondo quanto previsto nell'organigramma riportato nell'Allegato 2 "Organigramma".

La Società opera per il tramite di un sistema di *governance* che si caratterizza per la presenza:

- del Socio Unico, a cui spettano le decisioni sui supremi atti di governo della Società, secondo quanto previsto dalla legge e dallo Statuto;
- del Consiglio di Amministrazione, incaricato di gestire la Società con i più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria, esclusi quelli riservati dalla legge o dallo Statuto all'Assemblea dei Soci (si veda punto precedente);
- del Collegio Sindacale, chiamato a vigilare:
  - sull'osservanza della legge e dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento;
  - sull'efficacia dei sistemi di controllo interno, di revisione interna e di gestione del rischio
- della Società di Revisione a cui è affidata l'attività di revisione legale dei conti ed il giudizio sul bilancio, ai sensi di legge e di Statuto.

La rappresentanza della Società spetta, per gli atti rispettivamente delegati, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato della Società.

In particolare, a quest'ultimo sono attribuiti i poteri di compiere tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione e di disposizione, che non siano riservati inderogabilmente dalla legge o dallo Statuto alla competenza del Consiglio di Amministrazione o dei Soci. L'Amministratore Delegato, inoltre, (**1**) è nominato datore di lavoro ai sensi dell'art. 2 Decreto 81/2008, con attribuzione dei più ampi poteri per l'espletamento delle attività e delle operazioni necessarie per la salute e la sicurezza dei lavoratori; (**2**) ricopre il ruolo di legale rappresentante, gestore e coordinatore della Società con riferimento alla vigente normativa in materia di tutela ambientale, con facoltà di delegare per quanto consentito dalla normativa.

Egea Acque, a far data dal 10 gennaio 2025, è soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte della società Iren S.p.A. secondo le risultanze dell'apposita sezione del registro delle imprese di cui all'art. 2497-bis c.c.

La Società, in ottica di *compliance* con il Decreto 231, ha adottato e attuato un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo. Detto Modello è costantemente mantenuto aggiornato. Per maggiori approfondimenti, si faccia riferimento al successivo § "Aggiornamento del Modello di Egea Acque S.p.A.".

2. *Gli strumenti di governance rilevanti per la prevenzione dei rischi*

I principali strumenti di *governance* adottati dalla Società possono essere - a titolo non esaustivo - compendiati come di seguito:

- Codice Etico di Gruppo, che (1) esprime i valori di etica aziendale di Egea Acque; (2) stabilisce i principi e le regole da rispettare nell'operatività quotidiana e (3) definisce i criteri comportamentali che la Società riconosce, accetta, condivide e applica nella gestione dei rapporti con soggetti interni ed esterni [cfr. § "Il Codice Etico"];
- Statuto societario, che contempla diverse previsioni relative al governo societario per un corretto svolgimento delle attività di gestione;
- Visura Camerale come di volta in volta aggiornata (Allegato 1);
- Organigramma come di volta in volta aggiornato (Allegato 2);
- sistema di deleghe e procure, come di volta in volta aggiornato e comunicato;
- contratti di *service intercompany* di volta in volta applicabili;
- contratti di *service* di volta in volta applicabili per lo svolgimento di attività in *outsourcing*;
- assetto di Procedure (come di volta in volta applicabili), volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società.

Gli strumenti di *governance* sopra riportati contribuiscono al presidio delle aree operative maggiormente esposte al rischio di commissione di reati. Per tale ragione, devono essere messi a disposizione dei Destinatari, così che possano essere adeguatamente conosciuti e rispettati.

3. *Attività svolte in outsourcing (anche intercompany) e accordi di service in essere*

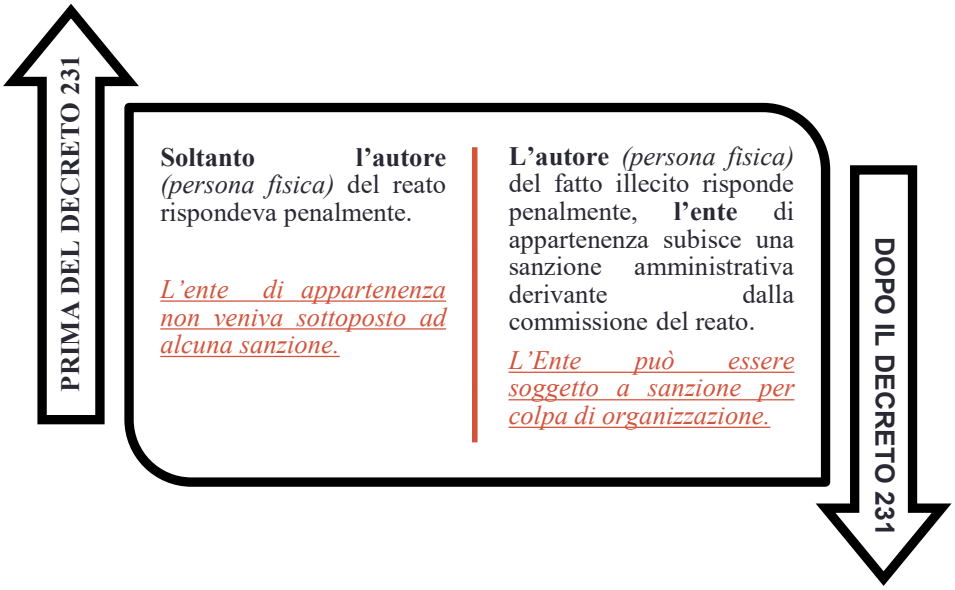
Al fine di un efficientamento dell'operatività, Egea Acque affida a soggetti terzi alcune attività aziendali. In ottica di prevenzione del rischio di reato, la Società intende gestire i rapporti con detti soggetti secondo i principi di trasparenza, tracciabilità e verificabilità, anche attraverso la formalizzazione di appositi accordi di *service* (anche *intercompany*) che regolano formalmente le tempistiche e le modalità di erogazione delle prestazioni. In tal senso, è implementato e mantenuto aggiornato l'Allegato 3 "Attività in *outsourcing*" che riporta l'elenco delle attività in *outsourcing* e indica la presenza di accordi di *service* in essere. Come meglio specificato nel successivo § "Gli Allegati al Modello",

l’Allegato 3 “Attività in *outsourcing*” è parte integrante del Modello organizzativo della Società.

1. *Introduzione*

Il Decreto 231 - in tema di "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*" (d'ora in poi, "Decreto 231") - ha introdotto nell'ordinamento italiano un particolare regime di responsabilità amministrativa in capo agli enti a seguito della commissione di taluni illeciti penali (d'ora in poi, "reati presupposto") da parte di soggetti funzionalmente collegati agli enti stessi (= soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione).

Tale scelta di politica criminale è nata in risposta all'esigenza di far fronte ad importanti manifestazioni di reato poste in essere da soggetti a struttura organizzata e complessa. Infatti, come evidenziato dalla relazione ministeriale al Decreto 231, il crescente numero di reati commessi da soggetti operanti all'interno di enti ha comportato la necessità di superare la concezione per cui le persone giuridiche non possono commettere reati.



2. *I soggetti destinatari della disciplina del Decreto 231*

Ai sensi dell'art. 1, co. 2, Decreto 231, la disciplina della responsabilità amministrativa si applica agli enti forniti di personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica. Ne restano esclusi, per espressa previsione normativa (= art. 1, co. 3), lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

3. *I criteri di imputazione della responsabilità*

La responsabilità della persona giuridica sussiste allorquando è stato commesso (**1**) un reato presupposto; (**2**) nel suo interesse o a suo vantaggio; (**3**) da soggetti che ricoprono posizioni apicali all'interno dell'ente o da soggetti sottoposti all'altrui direzione.

3.1. I reati presupposto previsti dal Decreto 231

Perché l'ente possa essere destinatario della sanzione amministrativa occorre, in primo luogo, che sia stato commesso uno dei reati tassativamente elencati negli artt. 24 ss., Decreto 231.

In origine, il legislatore aveva optato per una scelta minimalista, includendo tra i reati presupposto solamente i principali delitti commessi contro la Pubblica Amministrazione. In seguito all'evolversi della disciplina in analisi, il catalogo dei reati presupposto si è arricchito notevolmente, includendo numerose fattispecie di reato relative a molti ambiti dell'attività operativa degli enti (ad esempio, gestione ambientale, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, adempimenti tributari, etc.).

Le macro-categorie di reato presupposto previste nel Decreto 231 possono essere, ora, compendiate come segue:

- delitti contro la Pubblica Amministrazione, artt. 24 e 25 Decreto 231;
- delitti in materia informatica e trattamento illecito di dati, art. 24-bis Decreto 231;
- delitti legati alla criminalità organizzata, art. 24-ter Decreto 231;
- delitti contro la pubblica fede, quali la falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, art. 25-bis Decreto 231;
- delitti contro l'industria e il commercio, art. 25-bis.1 Decreto 231;
- reati societari, art. 25-ter Decreto 231;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, art. 25-quater Decreto 231;
- delitti legati a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, art. 25-quater.1 Decreto 231;
- delitti contro la personalità individuale, art. 25-quinquies Decreto 231;
- reati connessi agli abusi di mercato, art. 26-sexies Decreto 231;
- reati in violazione delle norme in materia di salute, igiene e sicurezza sul lavoro, art. 25-septies Decreto 231;
- delitti di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita, art. 25-octies Decreto 231;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, art. 25-octies.1 Decreto 231;
- altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, art. 25-octies.1, comma 2 Decreto 231;
- reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea, art. 25-octies.2 Decreto 231

- delitti in materia di violazione del diritto d'autore, art. 25-novies Decreto 231;
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a renderle mendaci all'autorità giudiziaria, art. 25-decies Decreto 231;
- reati ambientali, art. 25-undecies Decreto 231;
- reati relativi all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, art. 25-duodecies Decreto 231;
- delitti di razzismo e xenofobia, art. 25-terdecies Decreto 231;
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, art. 25-quaterdecies Decreto 231;
- reati tributari, art. 25-quinquesdecies Decreto 231;
- contrabbando e reati in violazione della normativa sulle accise, art. 25-sexiesdecies Decreto 231;
- delitti contro il patrimonio culturale, art. 25-septiesdecies Decreto 231;
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, art. 25-duodevicies Decreto 231;
- delitti contro gli animali, art. 25-undevicies Decreto 231

Le singole fattispecie criminose previste nel Decreto 231 sono riportate nell'Allegato 7 "Catalogo dei reati presupposto". Come meglio specificato nel successivo § "Gli Allegati al Modello", l'Allegato 7 sopra citato costituisce parte integrante del Modello della Società e si intende richiamato nella sua versione più aggiornata.

3.1.1. I reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 Decreto 231, gli enti possono essere chiamati a rispondere in Italia in relazione a reati presupposto commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità degli enti per i reati commessi all'estero possono essere riassunti come segue:

- il reato deve essere commesso all'estero da soggetti funzionalmente riconducibili agli enti, ai sensi dell'art. 5, comma 1, Decreto 231;
- gli enti devono avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- gli enti possono rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "*Reati commessi all'estero*", 8 c.p. "*Delitto politico commesso all'estero*", art. 9 c.p. "*Delitto comune del cittadino all'estero*" e art. 10 c.p. "*Delitto comune dello straniero all'estero*" (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro gli enti solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di questi ultimi);
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti degli enti.

3.2. I concetti di "interesse" e "vantaggio" dell'ente

L'interesse o il vantaggio dell'ente si pongono come presupposti indefettibili per la responsabilità amministrativa dell'ente, tanto che lo stesso art. 5, co. 2, Decreto 231, prevede che la persona giuridica non possa subire alcuna conseguenza sanzionatoria nel caso in cui l'autore materiale del reato abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

I concetti di interesse e vantaggio dell'ente hanno valenza alternativa e significati diversi. L'interesse, infatti, postula una connessione teleologica tra la commissione del reato presupposto e il risultato conseguito dall'ente. In altre parole, l'autore materiale ha commesso il reato al solo scopo di assicurare all'ente un arricchimento altrimenti non perseguibile.

Il vantaggio, invece, deve essere inteso come il beneficio che la persona giuridica ha direttamente o indirettamente ottenuto dalla commissione dell'illecito penale. Si tratta, quindi, del risultato materiale dell'azione delittuosa, da accertare in concreto e successivamente alla commissione del reato.

3.3. Gli autori dei reati presupposto

L'ultimo elemento imprescindibile per l'applicazione della sanzione amministrativa all'ente riguarda gli autori materiali del reato presupposto che, ai sensi dell'art. 5, co. 1, Decreto 231, possono distinguersi in: (**1**) "*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso*" (= i cd. soggetti in posizione apicale); (**2**) "*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti preposti alla gestione e amministrazione dell'ente*" (i cd. soggetti sottoposti all'altrui direzione).

Il legislatore, scegliendo formule elastiche e pluricomprensive al posto di una elencazione tassativa, ha voluto tenere in considerazione la complessità e la eterogeneità delle realtà economiche soggette alla disciplina in esame.

Per quanto riguarda i soggetti in posizione apicale, vengono presi in considerazione non solo coloro che ricoprono tale funzione in via formale, ma anche coloro che di fatto svolgono ruoli di comando, di amministrazione e di rappresentanza di un ente o di una sua articolazione organizzativa.

4. *Le condizioni esimenti previste dagli artt. 6 e 7 Decreto 231*

Il Decreto 231 prevede che, anche qualora si configurino tutti gli elementi essenziali elencati nel paragrafo precedente, l'addebito amministrativo conseguente alla commissione del reato presupposto possa essere evitato dall'ente tramite l'adozione di determinati presidi.

La disciplina, invero, è stata parzialmente diversificata dal legislatore a seconda che il delitto sia stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto sottoposto all'altrui direzione.

In caso di reato presupposto commesso da soggetti apicali, l'art. 6, Decreto 231, prevede che l'ente non risponda se prova che: (**1**) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo (d'ora in poi, "Modello", § "Glossario"), idoneo ad evitare reati della specie di quello verificatosi; (**2**) è stato istituito un Organismo di Vigilanza (d'ora in poi, anche "Organismo" o "OdV", § "Glossario") a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello; (**3**) gli autori del reato lo hanno commesso eludendo fraudolentemente le indicazioni contenute nel Modello; (**4**) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo.

Per quanto concerne, invece, la commissione di un reato da parte di un soggetto sottoposto all'altrui direzione, l'art. 7 prevede che l'ente risponda del reato qualora questo sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, ma anche in tale ipotesi l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello esclude l'applicabilità delle sanzioni previste dal Decreto 231.

5. *Il Modello di organizzazione, gestione e controllo*

Come anticipato, l'art. 6 Decreto 231 individua nell'implementazione di un Modello una delle modalità attraverso cui l'ente può non subire la sanzione amministrativa derivante dalla commissione di un reato presupposto.

Il Modello è un documento sistematico che si pone l'obiettivo di (**1**) individuare le cd. aree sensibili, e cioè le attività nel cui ambito possono essere commessi reati presupposto con più facilità o con maggiore frequenza; (**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 ad impedire la commissione di reati; (**4**) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello, in virtù del ruolo chiave che ricopre, non solo deve essere adottato dall'ente, ma deve essere anche costantemente attuato e aggiornato.

5.1. Aggiornamento del Modello di Egea Acque S.p.A.

Il Modello della Società, nella sua versione aggiornata, è il risultato di alcune attività, conformi a quanto previsto nelle *best practices* di settore.

Le diverse fasi in cui si è articolato il processo di aggiornamento del Modello possono essere riassunte come segue:

- ***assessment* della Società**: mediante l'esame dei documenti forniti (a titolo esemplificativo, Visura Camerale, Organigramma, Procedure adottate, accordi di *service intercompany*, etc.) è stato condotto un *assessment* sulle attività della Società e sui processi sensibili rilevanti per la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti. Tale *assessment* è stato completato attraverso lo svolgimento di alcune interviste ai soggetti di vertice e ai responsabili/referenti delle diverse aree operative, al fine di meglio

comprendere le attività svolte, i processi presenti e i presidi già attuati (c.d. *as is analysis*);

- ***risk assessment***: all'esito della *as is analysis*, è stato prodotto il *risk assessment*. Tale documento (**1**) elenca le aree a maggior rischio di reato (c.d. "aree sensibili") e, per ciascuna di esse (**2**) individua gli effettivi reati presupposto astrattamente ipotizzabili; (**3**) prevede le modalità attraverso cui detti reati si possono concretizzare; (**4**) individua i presidi di controllo e le prassi virtuose già poste in essere che possono contribuire ad una mitigazione del rischio; (**5**) effettua una valutazione dei cc.dd. "rischio lordo" e "rischio residuo" di commissione di reati presupposto; (**6**) sintetizza gli eventuali suggerimenti di miglioramento per una più efficace *compliance* con il Decreto 231 (c.d. *gap analysis*).

  Alla luce delle valutazioni effettuate e sopra descritte, sono state individuate le seguenti aree sensibili:

  - gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
  - gestione dell'acquisto di beni, servizi e incarichi professionali e gestione del ciclo passivo;
  - gestione dei rapporti con la clientela e del ciclo attivo;
  - gestione dei contenziosi;
  - gestione dei flussi finanziari e monetari;
  - attività degli organi sociali e gestione dei rapporti *intercompany*;
  - tenuta della contabilità e predisposizione del bilancio e gestione dell'*unbundling* contabile;
  - selezione e gestione delle risorse umane;
  - gestione degli adempimenti fiscali;
  - gestione del sistema IT;
  - gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
  - adempimenti in materia ambientale;

  Inoltre, secondo quanto emerso dalle attività di *risk assessment*, risultano rilevanti per la Società le seguenti categorie di reati presupposto ai sensi del Decreto 231:

  - reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 Decreto 231);
  - delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis Decreto 231);
  - delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter Decreto 231);
  - falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis Decreto 231);
  - delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 Decreto 231);
  - reati societari (art. 25-ter Decreto 231);
  - delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies Decreto 231);
  - reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies Decreto 231);
  - delitti di ricettazione e riciclaggio (art. 25-octies Decreto 231);

  - delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 Decreto 231);
  - altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 comma 2 Decreto 231);
  - delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies Decreto 231);
  - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendati all'autorità giudiziaria (art. 25-decies Decreto 231);
  - reati ambientali (art. 25-undecies Decreto 231);
  - impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies Decreto 231);
  - reati tributari (art. 25-quinquiesdecies Decreto 231)
- **condivisione dei risultati**: gli esiti delle attività di *risk assessment* sono stati raccolti in un apposito documento sintetico e condivisi con soggetti di vertice e ai responsabili/referenti delle diverse aree operative.

La valutazione del "rischio lordo" e del "rischio residuo" è stata effettuata sulla base dei seguenti parametri:

- la valutazione del **rischio lordo** è il prodotto della probabilità dell'accadimento del fatto di reato e dell'impatto dell'eventuale reato presupposto commesso. Il calcolo della probabilità (**1**) prevede la valutazione della frequenza dell'attività e (**2**) tiene conto di fattori qualitativi, come la rilevanza economica e strategica dell'attività, così come l'eventuale precedente commissione di reati. L'impatto, invece, consiste in una valutazione oggettiva delle sanzioni pecuniarie e interdittive dei reati presupposto astrattamente verificabili nelle diverse aree sensibili prese in considerazione;
- una volta ottenuto il valore del rischio lordo, sono stati valutati i **presidi di controllo** e le **prassi virtuose** già in essere presso la società che contribuiscono a presidiare (e, di conseguenza, a ridurre) il rischio precedentemente valutato. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, sono stati considerati presidi di controllo e prassi virtuose le diverse attività che valorizzano i seguenti principi operativi ed organizzativi:
  - rispetto della legge;
  - adozione di adeguati assetti organizzativi e gestionali chiari e formalizzati;
  - rispetto del principio di segregazione dei poteri e delle responsabilità;
  - rispetto del principio di tracciabilità e verificabilità delle operazioni;
  - formalizzazione delle attività;
  - ottenimento e mantenimento di certificazioni;
  - formalizzazione degli accordi in essere con soggetti terzi;
  - svolgimento di attività di formazione e informazione.

Il c.d. "**rischio residuo**" è il risultato del rapporto tra il rischio lordo e l'efficacia dei presidi di controllo posti in essere dalla Società.

Come anticipato in precedenza (cfr. § "Egea Acque S.p.A."), la Società ha da tempo adottato ed efficacemente attuato un Modello ai sensi del Decreto 231. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente - che richiede un costante aggiornamento - a seguito delle attività di *risk assessment* la Società ha aggiornato il proprio Modello, nel tentativo di valorizzare in massimo grado i presidi di controllo già in essere.

Tale Modello, dunque, rappresenta un insieme coerente di principi, assetti organizzativi e disposizioni che: (**1**) incidono sul funzionamento della Società e (**2**) governano la gestione delle aree sensibili, al fine di prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto 231.

Il Modello si compone dei seguenti elementi costitutivi:

- Parte Generale, che (**1**) riassume il contenuto del Decreto 231, illustrando e approfondendo quelli che sono gli aspetti salienti; (**2**) fornisce alcune indicazioni rilevanti in merito agli assetti e agli strumenti di *governance* adottati dalla Società; (**3**) sintetizza i compiti, i poteri e le attività dell'Organismo di Vigilanza; (**4**) illustra le tematiche connesse al rispetto del Decreto Whistleblowing e (**5**) definisce un sistema disciplinare da applicare in caso di violazioni del Modello;
- Parte Speciale, che, per ciascuna area sensibile, (**1**) individua i reati presupposto astrattamente identificabili e le modalità di loro realizzazione; (**2**) fornisce, ove necessario, alcune definizioni per una maggiore comprensione delle dinamiche oggetto di analisi; (**3**) detta principi generali di comportamento, sottolineando gli atteggiamenti virtuosi e quelli da evitare per presidiare efficacemente i rischi; (**4**) stabilisce dei Protocolli di controllo - generali e specifici - per governare le attività ricomprese nell'area sensibile di riferimento; (**5**) rimanda alle Procedure e alle Istruzioni operative adottate dalla Società e di volta in volta rilevanti; (**6**) richiama i flussi informativi da trasmettere all'Organismo di Vigilanza.

Si ricorda in questa sede che l'art. 6, co. 3, Decreto 231 prevede che «*i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*».

Nell'aggiornamento del proprio Modello, Egea Acque si ispira alle Linee Guida di Confindustria.[1] L'eventuale scostamento da specifici punti delle Linee Guida utilizzate

[1] Confindustria, "*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*" - Giugno 2021

come riferimento non inficia, di per sé, la validità del Modello adottato dalla Società. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), per rispondere maggiormente alle esigenze di prevenzione proprie del Decreto 231.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica e, in ogni caso, tutte le volte in cui intervengano novità organizzative o legislative che necessitino un tempestivo intervento di modifica.

5.2. I Destinatari del Modello

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello (in cui sono ricompresi, come sua parte integrande, gli Allegati e i gli altri Documenti Correlati) si applicano e devono essere rispettate da tutti coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Sono quindi "Destinatari" del presente Modello:

- i titolari di qualifiche formali riconducibili alla definizione di "soggetti apicali";
- i soggetti che esercitano funzioni di direzione, gestione e controllo della Società anche solo di fatto;
- i lavoratori subordinati, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (es. stagisti; collaboratori legati da contratti a termine; collaboratori a progetto);
- chiunque agisca in nome e per conto della società sotto la sua direzione e vigilanza a prescindere dal vincolo di subordinazione.

Ai collaboratori, consulenti, fornitori, *partner* commerciali e altre controparti contrattuali in genere - pur non riconducibili alla definizione di Destinatari del Modello - la Società richiede il rispetto dei principi e delle regole indicati nel Codice Etico e nel Modello di Egea Acque. Ciò avviene per il tramite di specifiche clausole contrattuali che prevedano, tra l'altro, sanzioni (fino alla risoluzione del rapporto), in caso di mancato adempimento degli obblighi di cui sopra.

6. *Gli altri Documenti Correlati*

Il Modello adottato dalla Società è accompagnato da altri documenti che lo supportano e ne rafforzano l'efficacia esimente. Tali documenti sono: (**1**) il Codice Etico; (**2**) il Sistema Disciplinare. Si specifica che tali documenti ricoprono una fondamentale importanza in ottica di prevenzione del rischio da reato e costituiscono parte integrante del Modello di Egea Acque. Pertanto, tutti i Destinatari sono chiamati alla loro conoscenza e al loro rigoroso rispetto.

6.1. Il Codice Etico

La Società ha adottato il Codice Etico di Gruppo Iren (d'ora in poi, anche solo "Codice Etico"). Detto documento racchiude in sé i principi fondamentali e i valori che stanno alla base del *modus operandi* della Società.

In particolare, nel Codice Etico sono riportati:

- i Principi Fondamentali (a titolo esemplificativo, rispetto della Costituzione e della legge; onestà, qualità, integrità, affidabilità amministrativo-contabile);
- i Criteri di condotta (**1**) verso azionisti e investitori; (**2**) nelle relazioni con il personale interno; (**3**) nei confronti dei clienti; (**4**) nei rapporti con i fornitori; (**5**) nei confronti di Istituzioni e Autorità pubbliche.

Anche sui principi e sui valori del Codice Etico sono modellati i presidi di controllo e le regole operative contenute nel presente Modello.

6.2. Il Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare è un documento essenziale ed ineliminabile per l'efficace attuazione del Modello.

Gli artt. 6 e 7 Decreto 231, infatti, lo prevedono come irrinunciabile presidio sanzionatorio contro le violazioni delle disposizioni contenute nel Modello, indipendentemente dalla commissione di un reato presupposto e dall'esito del procedimento penale avviato dalla Autorità giudiziaria. Pertanto, la predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare, costituisce un elemento fondamentale che consolida la valenza esimente del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa dell'ente.

Perché il Sistema Disciplinare sia completo, deve contenere un elenco preciso e dettagliato delle sanzioni, graduate in ragione della gravità delle violazioni accertate. Inoltre, deve illustrare il procedimento cognitivo necessario per accertare la responsabilità del soggetto accusato della violazione, la gravità dell'infrazione e, di conseguenza, la sanzione da applicare.

7. *Gli Allegati al Modello*

Il Modello di Egea Acque si compone anche dei seguenti allegati (d'ora in poi, congiuntamente "Allegati"):

- Allegato 1 "Visura Camerale";
- Allegato 2 "Organigramma e funzionigramma";
- Allegato 3 "Attività in *outsourcing*";
- Allegato 4 "Elenco delle Procedure adottate";
- Allegato 5 "Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza";
- Allegato 6 "Procedura Whistleblowing";
- Allegato 7 "Catalogo dei reati presupposto"

Gli Allegati, adottati e aggiornati dal Consiglio di Amministrazione della Società, costituiscono parte integrante ed essenziale del Modello. Per tale ragione, tutti i Destinatari sono chiamati alla loro conoscenza e al loro rigoroso rispetto. Ai fini del presente Modello, gli Allegati si intendono richiamati nella loro versione più aggiornata e come di volta in volta comunicati e/o resi disponibili ai Destinatari.

8. *La disciplina dei gruppi di impresa*

Come noto, dal punto di vista della disciplina del Decreto 231, i gruppi di impresa non possono in alcun modo essere considerati diretti centro di imputazione della responsabilità da reato. Del resto, l'ordinamento giuridico italiano considera unitariamente il gruppo solo nella prospettiva economica. Nella prospettiva del diritto, esso risulta privo di autonoma capacità giuridica e costituisce un raggruppamento di enti dotati di singole e distinte soggettività giuridiche.[2]

Per tale ragione, ciascuna società facente parte di un gruppo di imprese deve svolgere autonomamente l'attività di valutazione e gestione dei rischi e di predisposizione del proprio Modello organizzativo.

Naturalmente, in questo contesto la holding può giocare un ruolo proattivo fondamentale, attraverso la condivisione di strategie, linee guida, policy, principi, prassi infragruppo, ma deve in ogni caso rispettare la totale autonomia delle singole società controllate nelle attività di prevenzione dei rischi presupposto. I Modelli organizzativi, infatti, devono essere corrispondenti alle peculiarità dei singoli enti e rappresentare l'esito di un percorso valutativo specifico per ogni realtà del gruppo.

Relativamente, invece, alle dinamiche della responsabilità, la giurisprudenza consolidata[3] ha stabilito che una società facente parte di un gruppo può essere chiamata a rispondere del reato commesso nell'ambito dell'attività di un altro ente del medesimo gruppo solo al configurarsi delle seguenti condizioni:

- nella consumazione del reato presupposto deve essere presente almeno una persona che agisca per conto della suddetta società e che rechi un contributo causalmente rilevante in termini di concorso, provato in maniera concreta e specifica;
- deve essere perseguito un interesse o un vantaggio anche della citata società

Con specifico riferimento al rapporto tra la Società e la *holding* del gruppo, alla luce di quanto sopra riportato si ribadisce che non è di per sé possibile desumere la responsabilità di una società controllata dalla mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un gruppo di società. Al contrario, il giudice deve esplicitamente individuare e motivare la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo alla società controllata.

---

[2] Cfr. Confindustria, Linee Guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo - Parte Generale, pag. 93;

[3] Cass. Pen. Sez. II, 9 dicembre 2016, n. 52316; Cassazione Penale, Sez. VI, 11 aprile 2025, n. 14343

Da ultimo, rimandando agli approfondimenti dei paragrafi che seguono, occorre considerare che, così come non è configurabile un Modello organizzativo della *holding* esteso alle società controllate, altrettanto non si può pensare di istituire un Organismo di Vigilanza di Gruppo, pena la violazione della normativa *ex* Decreto 231 e l'inefficacia del Modello organizzativo stesso. La norma (art. 6 Decreto 231) parla infatti di "organismo dell'ente". Inoltre, la Relazione Ministeriale al d. lgs. 231/2001, riferendosi all'OdV, parla di "struttura che deve essere costituita all'interno [dell'ente] dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti".[4]

9. *L'Organismo di Vigilanza*

Oltre all'adozione di un Modello per la prevenzione dei reati, al fine di essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati l'ente è chiamato ad affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, secondo l'art. 6, co. 1, lett. b, Decreto 231: l'Organismo di Vigilanza.

I principali compiti attribuiti all'Organismo di Vigilanza sono: (**1**) vigilare sull'effettiva osservanza e sul reale funzionamento del Modello, in particolare verificando che le condotte dei Destinatari siano conformi alle indicazioni operative contenute nel Modello stesso; (**2**) esaminare l'adeguatezza del Modello e, quindi, l'effettiva previsione da parte di quest'ultimo presidi in grado di prevenire la commissione di reati presupposto; (**3**) curare il costante aggiornamento del Modello da parte della Società, in considerazione delle novità normative e delle evoluzioni relative alle strutture e alle prassi dell'ente.

Per svolgere efficacemente i propri compiti, l'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di: (**1**) autonomi poteri di iniziativa e di controllo, (**2**) indipendenza, (**3**) professionalità e (**4**) continuità d'azione.

L'**autonomia** dei poteri di iniziativa e controllo, oltre a sottintendere l'estraneità ad ogni forma di interferenza da parte dei vertici aziendali, richiede la libertà di autodeterminazione e di azione, con pieno esercizio della discrezionalità nell'espletamento delle funzioni di controllo e aggiornamento del Modello.

Nonostante non sia espressamente indicato nel Decreto 231, al requisito di autonomia dei poteri si accompagna l'**indipendenza** dell'Organismo, consistente nell'assenza di subalternità nei confronti dei vertici operativi della società e nella totale mancanza di ogni tipo di conflitto di interesse. In considerazione di ciò, all'Organismo non possono essere attribuiti poteri gestori.

[4] Cfr. Relazione Ministeriale al D. Lgs. n. 231/2001, pag. 9

L'Organismo, poi, deve essere dotato di **professionalità**, nel senso che deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obbiettività di giudizio.

Da ultimo, la **continuità di azione** è elemento essenziale per consentire che eventuali anomalie del Modello siano ravvisate tempestivamente e deve essere intesa come l'impegno esclusivo dei componenti dell'Organismo a svolgere solamente attività di monitoraggio e controllo.

9.1 Composizione e nomina dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza può avere una composizione monosoggettiva o plurisoggettiva.

I componenti sono nominati dall'organo dirigente mediante apposita delibera e sono dotati dei necessari requisiti di onorabilità, indipendenza e professionalità.

Vista la propria struttura, Egea Acque si è orientata nella scelta di un Organismo plurisoggettivo.

L'OdV resta in carica per il periodo definito dall'organo dirigente nell'atto di nomina. La sostituzione dei propri membri prima della scadenza del mandato può avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo, intendendosi, a titolo esemplificativo:

- la volontaria rinuncia;
- la sopravvenuta incapacità per cause naturali;
- il venire meno dei requisiti di onorabilità;
- la mancata comunicazione all'organo di governo del verificarsi di una causa di decadenza di cui al successivo paragrafo;
- il verificarsi di una delle cause di revoca di cui al successivo paragrafo.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha stabilito, per l'intera durata della carica, il compenso annuo spettante ai membri dell'Organismo di Vigilanza. Inoltre, per un più efficace svolgimento dei propri compiti istituzionali, all'OdV è assegnato in sede di nomina un *budget*.

Per tutti gli altri aspetti operativi che lo riguardano, l'OdV ha provveduto ad autoregolamentarsi.

9.2. Cause di ineleggibilità, decadenza, sospensione o revoca

Non possono essere eletti membri dell'OdV - e se nominati decadono dall'ufficio - coloro che (**1**) hanno relazioni di parentela o coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) con componenti dell'organo dirigente o degli organi di controllo o con soggetti apicali della Società; (**2**) si trovano in conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza; (**3**) svolgono funzioni di amministrazione con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società; (**4**) si trovano nella condizione giuridica di interdetto,

inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi; (**5**) sono sottoposti a misure di prevenzione personali disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione; (**6**) sono stati condannati con sentenza irrevocabile - fatti salvi gli effetti della riabilitazione - a pena detentiva per la commissione di uno dei reati richiamati dal Decreto 231 o hanno riportato in Stati esteri condanne penali o altri provvedimenti sanzionatori per fattispecie corrispondenti a quelle di cui sopra; (**7**) sono titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni della Società tali da comportare il controllo o l'influenza dominante sulla Società stessa.

Costituiscono, poi, cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza: (**1**) la condanna con sentenza non definitiva per i reati richiamati dal Decreto 231; (**2**) l'essere assoggettato in via provvisoria ad una delle misure di cui al d. lgs. 6 settembre 2011, n. 159.

Infine, costituiscono cause di revoca dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza: (**1**) inadempimenti rilevanti rispetto al mandato conferito, in ordine ai compiti indicati nel Modello Organizzativo; (**2**) l'assenza a quattro o più riunioni, anche non consecutive, senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi; (**3**) il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del componente; (**4**) una sentenza di condanna irrevocabile della Società ai sensi del Decreto 231 o una sentenza che applica la pena su richiesta delle parti, passata in giudicato, ove risulti dagli atti una omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto; (**5**) una sentenza di condanna irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione, o una sentenza definitiva che applica la pena su richiesta delle parti, salvo il caso dell'estinzione del reato, emessa nei confronti di uno dei membri dell'OdV per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto 231; (**6**) la violazione degli obblighi di riservatezza.

9.3. I poteri dell'Organismo di Vigilanza di Egea Acque

Fermo che il Consiglio di Amministrazione - quale responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello - è chiamato a vigilare sull'adeguatezza dell'operato dell'Organismo di Vigilanza, le attività poste in essere da quest'ultimo non possono essere sindacate da nessun'altra funzione della Società.

L'OdV ha poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 Decreto 231. In particolare, l'Organismo di Vigilanza della Società verifica nel continuo:

- il funzionamento del Modello della Società e l'osservanza delle relative prescrizioni da parte di tutti i Destinatari;
- la reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione di reati presupposto;

- l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove vengano riscontrate esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni dell'ente o a novità normative.

Per garantire un efficace controllo sul funzionamento e il rispetto del Modello, l'Organismo di Vigilanza:

- attiva un piano di verifiche volto ad accertare la concreta attuazione del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- verifica nel continuo la necessità di aggiornamenti della mappatura delle attività sensibili e del Modello, in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal Decreto 231;
- esegue ispezioni e verifiche in merito a determinate operazioni o atti specifici realizzati nell'ambito dell'attività della Società che presentino possibili rischi rilevanti;
- promuove e monitora le iniziative di informazione e formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza, della comprensione e della consapevolezza del Modello da parte dei Destinatari;
- riceve, esamina, elabora e conserva le informazioni rilevanti ricevute in ordine al rispetto del Modello o ad altre circostanze rilevanti;
- effettua le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- segnala le violazioni di regole contenute nel Modello o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché vengano adottati i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- suggerisce l'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori.

9.4. I flussi informativi che coinvolgono l'OdV

Lo svolgimento dei compiti attribuiti all'OdV postula un flusso di informazioni che, da un lato, originano e, dall'altro, sono diretti all'Organismo stesso.

Per quanto concerne la prima tipologia di flussi informativi, L'OdV è chiamato ad informare, anche per iscritto, il Consiglio di Amministrazione in merito all'applicazione e all'efficacia del Modello periodicamente (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, nonché l'eventuale aggiornamento dei processi a rischio) e, comunque, tempestivamente, qualora le situazioni contingenti lo suggeriscano.

Inoltre, l'OdV potrà in ogni momento essere convocato dal Consiglio di Amministrazione per riferire sulla propria attività.

L'OdV, poi, ha la facoltà di interagire con il Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ritenga opportuno riferire tempestivamente in ordine a violazioni del Modello o

richiedere l'attenzione su criticità relative al funzionamento ed al rispetto del Modello Organizzativo medesimo.

L'OdV è competente a fornire chiarimenti in presenza di problematiche interpretative o di quesiti relativi al Modello Organizzativo.

Per quanto riguarda la seconda tipologia di flussi informativi, l'art. 6, co. 1, lett. d), Decreto 231, esplicita la necessità che l'OdV venga messo nelle condizioni di poter conoscere tempestivamente tutti i mutamenti che coinvolgono l'assetto interno dell'ente, in modo che le eventuali anomalie siano prontamente conosciute.

L'Organismo, inoltre, deve essere avvisato anche dei procedimenti giudiziari, sia a carico dell'ente, sia nei confronti di soggetti funzionalmente collegati a quest'ultimo, se relativi a reati presupposto *ex* Decreto 231.

In generale, si può dire che esista un obbligo per i soggetti collegati alla Società di comunicare all'Organismo tutto ciò che è relativo alla vita dell'ente, al Modello e alla eventuale commissione di reati presupposto.

In ogni caso, l'OdV può raccogliere anche di propria iniziativa le informazioni necessarie per lo svolgimento delle proprie funzioni, attraverso l'accesso libero ai documenti societari e avvalendosi dello strumento delle interviste, sempre nel pieno rispetto della riservatezza dei dati trattati e dei soggetti sottoposti alle interviste.

In sintesi, è necessario che si crei un fitto intreccio di informazioni tra l'Organismo e le funzioni della Società, in modo da creare un sistema che sia in grado di rilevare e porre rimedio a possibili anomalie del Modello e a eventuali consumazioni di reati presupposto. Le comunicazioni e i flussi informativi nei confronti dell'OdV possono essere recapitati al seguente indirizzo di posta elettronica: organismodivigilanza231@egea.it.

Come anticipato (cfr. § "Gli Allegati al Modello"), Egea Acque ha adottato l'Allegato 5 "Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza", parte integrante del Modello, che sintetizza, per ogni area sensibile individuata nel Report di *risk assessment* e nel Modello della Società, i flussi informativi che le Funzioni coinvolte devono fornire all'Organismo di Vigilanza. Si ribadisce, in ogni caso, che - in forza dei poteri attribuiti dal Decreto 231 - l'OdV ha la facoltà di richiedere altre e ulteriori informazioni, anche se non indicate nell'Allegato "Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza".

10. *Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto 231*

Qualora l'ente, a seguito di accertamento giudiziale, sia considerato responsabile ai sensi del Decreto 231, sarà sottoposto alle sanzioni la cui disciplina è racchiusa nella Sezione II del decreto stesso.

La responsabilità amministrativa dell'ente viene accertata in sede di processo penale, il cui *iter* cognitivo è disciplinato dagli artt. 34 e ss., Decreto 231.

Una volta accertata la responsabilità amministrativa dell'ente sotto processo, ai sensi dell'art. 9, verranno applicate le seguenti sanzioni: (**1**) sanzioni pecuniarie; (**2**) sanzioni interdittive; (**3**) confisca; (**4**) pubblicazione della sentenza.

PECUNIARIE	•Vengono determinate per quote (min. 100, max. 1000) •(ogni singola quota: *min. € 258,23 - max € 1.549,37)*
INTERDITTIVE	•Interdizione dall'esercizio dell'attività •Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni •Divieto di contrattare con la pubblica amministrazione •Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi •Divieto di pubblicizzare beni o servizi
CONFISCA	•È diretta a sottrarre all'ente il prezzo o il profitto del reato
PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA	•Deve essere prevista dalla legge in relazione al singolo reato

10.1. La sanzione pecuniaria

Ai sensi dell'art. 10 Decreto 231, la sanzione pecuniaria viene inflitta ogni volta che si accerti la sussistenza in capo all'ente di una responsabilità amministrativa derivante da reato.

Tale tipo di sanzione viene applicata per quote, in un numero mai inferiore a 100 né mai superiore a 1000. Ogni quota può variare da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37. A fronte di ciò, la sanzione pecuniaria massima che può essere comminata equivale ad € 1.549.370,00.

La determinazione del numero delle quote è compiuta dal giudice in base a: (**1**) gravità del fatto; (**2**) grado di responsabilità dell'ente; (**3**) attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Per quanto concerne, invece, la determinazione dell'importo di ciascuna quota, il giudice deve considerare le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di rendere la sanzione efficace.

Con decreto di "*Attuazione della direttiva (UE) 2024/1226 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione e che modifica la direttiva (UE) 2018/1673*", è stato introdotto all'art. 10 il nuovo comma 3-bis Decreto 231 secondo cui "*nei casi previsti dalla legge, la sanzione pecuniaria è determinata in relazione alla specifica percentuale, indicata per ciascun illecito, del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Quando non è possibile accertate il fatturato globale totale dell'ente, la sanzione pecuniaria è applicata nell'importo determinato in relazione a ciascun illecito*".

10.2. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive sono: (**1**) interdizione dall'esercizio dell'attività; (**2**) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; (**3**) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; (**4**) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; (**5**) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Non tutti i reati presupposto vengono puniti con l'applicazione di una delle sanzioni interdittive. L'art. 13, co. 1, Decreto 231, infatti, afferma espressamente che queste possono essere comminate solo in relazione a reati per i quali sono espressamente previste e quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: (**1**) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (**2**) in caso di reiterazione del reato.

In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Fanno eccezione a questa regola alcuni reati presupposto, esplicitamente individuati dal Decreto 231. Infatti, in caso di condanna per i delitti previsti agli artt. 25, comma 5 [artt. 317, 319, 319-ter, 319-quater, 312 e 322 c.p.] e 25-octies.2, comma 3 [artt. 275-bis, 275-ter, e 275-quater c.p.] Decreto 231, si applicano le sanzioni interdittive per una durata, rispettivamente, (**1**) non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni e (**2**) non inferiore a due anni e non superiore a sei anni.

Ferma l'applicazione della sanzione pecuniaria, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni: (**1**) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque adoperato efficacemente in tal senso; (**2**) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'implementazione di un Modello idoneo a prevenire la commissione di un reato della specie di quello verificatosi.

10.3. La confisca

In concomitanza con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

10.4. La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna è facoltativamente disposta dal giudice quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

11. *Modalità di gestione delle risorse finanziarie e monetarie*

Secondo quanto previsto nell'art. 6, comma 2, lettera c), Decreto 231, i Modelli adottati dagli enti devono necessariamente prevedere modalità chiare di gestione delle risorse finanziarie e monetarie che siano idonee ad impedire la commissione dei reati. In ottemperanza al dettato normativo, la Società ha ritenuto opportuno ricomprendere nel proprio Modello una specifica disciplina relativa alla gestione dei flussi finanziari e monetari [cfr. Parte Speciale del Modello] basata sul rispetto dei principi di (**1**) segregazione dei ruoli; (**2**) trasparenza; (**3**) tracciabilità e, quindi, verificabilità delle operazioni.

12. *Difesa dell'ente e nomina del difensore*

Coerentemente alle previsioni di cui all'art. 39 Decreto 231, nel caso di instaurazione di un procedimento nei confronti della Società ai sensi del Decreto 231, la nomina del difensore dovrà avvenire a cura di un soggetto munito dei necessari poteri, previa verifica di eventuali situazioni di conflitto di interessi con la Società. In tali casi il difensore della Società non potrà essere nominato da un soggetto indagato/imputato nell'ambito del predetto procedimento.

13. *Le attività di formazione e informazione*

L'efficace attuazione del Modello richiede la conoscenza dello stesso da parte dei soggetti collegati ad Egea Acque.

Le attività di formazione e informazione, liberamente organizzate dalla Società, devono porsi i seguenti obiettivi: (**1**) far conoscere i contenuti della disciplina del Decreto 231 e i principi del Modello; (**2**) informare tutti coloro che collaborano con l'ente e che operano in suo nome o nel suo interesse che la mancata osservanza di tutte le disposizioni racchiuse nel Modello comporterà l'applicazione delle sanzioni contenute nel sistema disciplinare o la risoluzione del rapporto contrattuale; (**3**) ribadire l'assoluta determinazione nel contrastare comportamenti illeciti e in aperta violazione dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello.

L'attività di comunicazione e formazione deve basarsi necessariamente sui principi di chiarezza, accessibilità e continuità.

Dal punto di vista operativo, la Società si impegna a:

- mettere a disposizione dei Destinatari il Codice Etico, il Modello e gli Allegati nella loro versione aggiornata;
- dare comunicazione ai Destinatari di modifiche e aggiornamenti del Codice Etico, del Modello e degli Allegati;
- stabilire piani di formazione periodica;
- se del caso, organizzare percorsi formativi diversificati e modulati sulla base del ruolo ricoperto e delle responsabilità assunte dai diversi Destinatari;

- comunicare ai Destinatari il carattere obbligatorio delle attività di formazione;
- implementare soluzioni per mantenere traccia delle attività di formazione a cui partecipano i Destinatari;
- implementare soluzioni per il monitoraggio dell'adempimento degli obblighi formativi da parte dei Destinatari.

Oltre a quanto previsto nel precedente § "I Destinatari del Modello", la Società informa i soggetti terzi in merito all'adozione e all'aggiornamento del Codice Etico e del Modello (e relativi Allegati). Apposite clausole di conoscenza e rispetto verranno introdotte negli accordi contrattuali, con previsione di conseguenze sanzionatorie in caso di violazione dei principi e delle regole adottati nel Codice Etico e nel Modello.

14. *Monitoraggio e aggiornamento del Modello*

In linea con quanto riportato in precedenza (cfr. §§ "Aggiornamento del Modello di Egea Acque"; "I poteri dell'Organismo di Vigilanza di Egea Acque"), l'adeguatezza del Modello è costantemente monitorata, così che la necessità di interventi di aggiornamento sia tempestivamente portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione.

Il particolare, quest'ultimo è chiamato a deliberare in merito all'aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza, ad esempio, di:

- modifiche dell'assetto interno della Società (a titolo meramente esemplificativo, adozione e implementazione di nuove Procedure);
- modifiche dell'assetto organizzativo a livello di Gruppo;
- novità in merito alle modalità di svolgimento delle attività;
- introduzione di nuove attività o di nuove aree di *business*;
- modifiche normative (ad esempio, introduzione di nuovi reati presupposto);
- criticità o inefficienze del Modello;
- opportunità di rafforzamento delle misure indicate nel Modello;
- violazioni o mancato rispetto delle prescrizioni del Modello

Nel caso in cui si rendessero necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, il Consigliere allo scopo delegato quale competente organo delegato in materia può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'OdV e riferendone senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

15. *Whistleblowing e tutela del segnalante*

Il Decreto Whistleblowing ha introdotto una nuova disciplina per tutelare i soggetti che, nel contesto delle attività lavorative, segnalano violazioni di normative nazionali e comunitarie.

In particolare, già la l. 30 novembre 2017, n. 179 aveva introdotto nel Decreto 231 i commi 2-bis, 2- ter e 2-quater dell'art. 6 che, in sintesi, imponevano l'obbligo per gli enti di (**1**) adottare uno o più canali per presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; (**2**) prevedere almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; (**3**) stabilire il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; (**4**) adottare nel sistema disciplinare 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.

In attuazione della Direttiva UE 2019/1937, poi, l'Italia ha adottato il d. lgs. 10 marzo 2023, n. 24 ("*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*" - Decreto Whistleblowing) che, rispetto alla precedente l. 30 novembre 2017, n. 179, ha introdotto le seguenti novità:

- ampliamento dell'ambito applicativo del nuovo decreto. In particolare, a titolo non esaustivo, possono essere oggetto di segnalazione:
  - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
  - condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo;
  - illeciti relativi ai seguenti settori:
    - ✓ appalti pubblici;
    - ✓ prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
    - ✓ sicurezza e conformità dei prodotti;
    - ✓ sicurezza dei trasporti;
    - ✓ tutela dell'ambiente;
    - ✓ sicurezza degli alimenti;
    - ✓ salute pubblica;
    - ✓ protezione dei consumatori;
    - ✓ tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi
  - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
  - violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

  - atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (ad es.: concorrenza e di aiuti di Stato).
- mancata applicazione delle disposizioni del Decreto Whistleblowing alle segnalazioni connesse ad un interesse di carattere personale;
- allargamento della platea dei soggetti che possono effettuare segnalazioni ai sensi del Decreto Whistleblowing. In particolare, a titolo esemplificativo, possono effettuare le segnalazioni:
  - lavoratori subordinati (art. 3, comma 3, lett. c) Decreto Whistleblowing);
  - lavoratori autonomi (art. 3, comma 3, lett. d) Decreto Whistleblowing);
  - liberi professionisti e consulenti (art. 3, comma 3, lett. f) Decreto Whistleblowing);
  - lavoratori o collaboratori che svolgono attività lavorativa presso terzi e che forniscono beni o servizi o realizzano opere in favore di terzi (art. 3, comma 3, lett. e) Decreto Whistleblowing);
  - tirocinanti, retribuiti o non retribuiti (art. 3, comma 3, lett. g) Decreto Whistleblowing);
  - persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto (art. 3, comma 3, lett. h) Decreto Whistleblowing);
- necessità di coinvolgere le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51, D. Lgs. 81/2015 nell'implementazione di adeguati canali di segnalazione;
- individuazione di un soggetto o di un organo plurisoggettivo da designare come terminale e gestore delle segnalazioni (c.d. Gestore delle segnalazioni);
- adozione di canali di segnalazione interni ed esterni (scritto o orali), che possano garantire la possibilità di effettuare segnalazioni nel rispetto della riservatezza dell'identità dei segnalanti. In particolare, oltre ai canali interni, i segnalanti hanno la possibilità di effettuare una segnalazione ad ANAC, in forma scritta o in forma orale. Tuttavia, tale possibilità è percorribile solo se il segnalante:
  - ritenga che i canali di segnalazione interni non siano funzionanti o non siano conformi al Decreto Whistleblowing;
  - abbia effettuato una segnalazione interna e questa non abbia avuto alcun seguito nei termini previsti dalla normativa in vigore;
  - abbia fondato motivo di ritenere che una eventuale segnalazione interna non avrebbe alcun seguito o porterebbe a possibili ritorsioni;
  - abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico;
  - abbia fondati motivi per ritenere che il Gestore delle segnalazioni versi in un'ipotesi di conflitto di interessi;
  - sia il Gestore delle segnalazioni (o, comunque, uno dei componenti)

- inutilizzabilità della posta elettronica ordinaria o della posta elettronica certificata come canali di segnalazione;
- possibilità di effettuare divulgazioni pubbliche, nel caso in cui il segnalante (**1**) abbia previamente effettuato una segnalazione interna ed una segnalazione esterna o abbia effettuato direttamente una segnalazione esterna cui non è stato dato riscontro nei termini indicati dalla normativa di volta in volta in vigore; (**2**) abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; (**3**) ritenga che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito;
- possibilità di effettuare denunce all'Autorità Giudiziaria o Contabile;
- divieto di ritorsioni nei confronti dei soggetti che hanno effettuato una segnalazione o una divulgazione pubblica o una denuncia. A titolo esemplificativo, possono essere considerati atti ritorsi:
  - il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
  - la retrocessione di grado o la mancata promozione;
  - il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
  - la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
  - le note di merito negative o le referenze negative;
  - l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
  - la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
  - la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
  - la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
  - il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
  - i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
  - l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
  - la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
  - l'annullamento di una licenza o di un permesso;
  - la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici
- necessità di pubblicare sul proprio sito *web* le misure di adeguamento al Decreto Whistleblowing implementate dalla Società

Al fine di adeguarsi a quanto previsto dalla nuova normativa, la Società ha adottato una specifica procedura (d'ora in poi, "Procedura Whistleblowing"), pubblicata sul sito *web*, che costituisce parte integrante del Modello (cfr. § "Gli Allegati al Modello"). Coloro che decidono di effettuare una segnalazione di violazione devono attenersi alle modalità esposte nella Procedura Whistleblowing, a cui si rimanda integralmente. Vale quanto previsto nell'art. 17 Decreto Whistleblowing in tema di divieto di ritorsione. Gli atti assunti in violazione di tal divieto sono da considerarsi nulli.

SISTEMA DISCIPLINARE

1. *Premessa*

Il presente Sistema Disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, Decreto 231.

Il Sistema Disciplinare è diretto a sanzionare le violazioni del Modello, del Codice Etico e della Procedura Whistleblowing.

Il Sistema Disciplinare è stato predisposto coerentemente alle previsioni (**1**) dell'art. 7, l. 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e (**2**) del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) di categoria applicato al personale dipendente.

2. *Ambito di applicazione*

Il Sistema Disciplinare si applica a tutti i Destinatari del Modello. Nello specifico: (**1**) dipendenti; (**2**) dirigenti; (**3**) vertici della Società; (**4**) soggetti terzi.

3. *Le violazioni*

Le sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare potranno essere applicate al verificarsi di quanto di seguito elencato a (titolo esemplificativo e non esaustivo):

- commissione di fatti che integrano violazioni del Decreto 231 o del Modello della Società;
- commissione di reati presupposto;
- mancato rispetto del Codice Etico e della Procedura Whistleblowing;
- mancata partecipazione, senza giustificato motivo, alla formazione erogata in materia di Decreto 231, Modello e Codice Etico;
- mancato rispetto degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- violazione dei principi di trasparenza e tracciabilità delle attività svolte;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema di deleghe;
- mancato rispetto o elusione dei sistemi di controllo, posti in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione di supporto, ovvero nello svolgimento di attività volte ad impedire ai soggetti preposti e all'OdV il controllo o l'accesso alle informazioni richieste.

4. *Criteri generali di irrogazione delle sanzioni*

Qualora si configuri una violazione, la tipologia e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, tenendo in considerazione gli elementi di seguito elencati:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto e ad eventuali recidive;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello o del Codice Etico

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, sarà applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento o dall'esito dell'eventuale giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività.

In ogni caso la titolarità e l'esercizio del potere disciplinare o dell'esercizio dei diritti contrattuali deve essere esercitato nel rispetto del sistema di deleghe e procure in vigore.

5. *Le sanzioni previste per i dipendenti*

Ai dipendenti della Società, nel rispetto dei criteri generali sopra riportati (§ "Criteri generali di irrogazione delle sanzioni") potranno essere irrogate le sanzioni descritte di seguito.

5.1. Rimprovero verbale

La sanzione del rimprovero verbale può essere comminata nei casi di lievi inosservanze del Modello, del Codice Etico e della Procedura Whistleblowing.

5.2. Rimprovero scritto

La sanzione del rimprovero scritto può essere comminata nei casi di inosservanze più gravi di quelle che comportano l'applicazione del rimprovero verbale ovvero nel caso di recidiva, da parte del lavoratore, nelle infrazioni punibili singolarmente con la sanzione del richiamo verbale.

5.3. Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di inosservanze da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la multa si applica qualora vengano rilevate inosservanze più gravi di quelle che comportano l'applicazione del rimprovero scritto. La multa può essere applicata per un massimo di 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare.

5.4. Sospensione dalla retribuzione e dal servizio

La sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio potrà essere comminata nei casi di inosservanza grave del Decreto 231, del Modello, del Codice Etico e della Procedura Whistleblowing, ovvero nei casi di recidiva nella commissione di inosservanze da cui possa derivare l'applicazione della multa. La sospensione della retribuzione e dal servizio può essere applicata per un massimo di 10 giorni.

5.5. Licenziamento con preavviso

La sanzione del licenziamento con preavviso potrà essere comminata in caso di inosservanza particolarmente grave del Decreto Legislativo ovvero inosservanza delle previsioni del Modello Organizzativo, del Codice Etico e/o della Procedura Whistleblowing e nei casi di recidiva nella commissione di inosservanze da cui possa derivare l'applicazione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio.

5.6. Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata per inosservanza del Decreto 231, del Modello Organizzativo, del Codice Etico e della Procedura Whistleblowing così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro. Ove i dipendenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della procura stessa.

6. *Le sanzioni previste per i dirigenti*

Ai dirigenti della Società, nel rispetto dei criteri generali sopra riportati (§ "Criteri generali di irrogazione delle sanzioni") potranno essere irrogate le seguenti sanzioni: (**1**) rimprovero scritto; (**2**) multa; (**3**) sospensione della retribuzione e dal servizio; (**4**) licenziamento con preavviso; (**5**) licenziamento senza preavviso.

Vale, per le singole sanzioni appena riportate, quanto previsto nei precedenti paragrafi (§§ 5.2. - 5.6.).

7. *Le sanzioni previste per gli amministratori*

Le inosservanze del Decreto 231, del Modello Organizzativo, del Codice Etico e della Procedura Whistleblowing da parte degli amministratori della Società vengono segnalate al Presidente del Consiglio di Amministrazione che provvederà ad adottare i provvedimenti più idonei. Tra le sanzioni applicabili agli amministratori vi è la revoca di eventuali deleghe, procure o incarichi conferiti. Qualora un amministratore sia altresì legato alla Società da un rapporto di lavoro dipendente, potranno essere comminate le sanzioni di cui ai precedenti paragrafi § 5.2. - 5.6.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta salva, comunque, la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

8. *Le misure previste per il Collegio Sindacale*

Fatto salvo quanto previsto dalla normativa di volta in volta vigente, le violazioni da parte del Collegio Sindacale del Modello, del Codice Etico o della Procedura Whistleblowing o, comunque, la commissione da parte del Collegio Sindacale delle violazioni di cui al precedente § "Le violazioni" devono essere portate all'attenzione del Consiglio di Amministrazione il quale, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potrà assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla normativa vigente, gli opportuni provvedimenti.

9. *Le sanzioni per i soggetti terzi*

La Società ritiene che ogni comportamento posto in essere da soggetti terzi che possa comportare il rischio di commissione di uno dei reati presupposto sia da censurare. Pertanto, le condotte consistenti (**1**) nel mancato rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico della Società; (**2**) in comportamenti integranti un illecito rilevante ai sensi del Decreto 231; (**3**) nelle ipotesi consistenti in illeciti comportamentali individuate nella Procedura Whistleblowing, potrebbero costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte e, quindi, comportare - nei casi più gravi e coerentemente con le previsioni contrattuali - la risoluzione del contratto e la revoca dell'incarico nonché il risarcimento dei danni (anche di immagine) eventualmente subiti dalla Società.

10. *Le misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza*

La Società adotta misure sanzionatorie nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza (**1**) ponga in essere i comportamenti previsti nel precedente § "Le violazioni" o (**2**) ometta di adempiere agli obblighi di cui è destinatario ai sensi del Decreto 231. I comportamenti sanzionabili posti in essere dall'Organismo di Vigilanza devono essere portati all'attenzione del Consiglio di Amministrazione che assumerà gli opportuni provvedimenti.

È fatta salva, comunque, la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.