

REGOLAMENTO DI ACQUEDOTTO PUGLIESE SUI CRITERI DI TRASPARENZA SUI DIPENDENTI CHE ESERCITANO CARICHE ELETTIVE

Parte Integrante del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e del Codice Etico e di Comportamento

PREMESSA E LINEE DI INDIRIZZO

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT):

- Visto l'articolo 97 della Costituzione della Repubblica Italiana, che sancisce i principi di imparzialità e buon andamento della Pubblica Amministrazione, applicabili per estensione ed analogia alle società in mano pubblica ed a controllo pubblico;
- Visto il Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175 (Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica) e successive modificazioni e integrazioni;
- Visto il Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39, in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico;
- Vista la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e le relative Linee Guida emanate dalla Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- Considerato che dal 1° gennaio 2026, sono soci di Acquedotto Pugliese S.p.A. - riconosciuta come società di rilevanza strategica per l'interesse nazionale dall'articolo 3, comma 2-bis, del decreto legge 17 ottobre 2024, n. 153, convertito nella Legge 13 dicembre 2024, n. 191 - la Regione Puglia (80%) e i Comuni della Regione Puglia (20%);
- Considerato anche che dal 1° gennaio 2026, la Società è in regime di *in house providing* rispetto ai Comuni pugliesi per la gestione del S.I.I.;
- Valutato che la Società persegue l'obiettivo strategico di garantire la massima trasparenza, l'integrità reputazionale e l'assoluta autonomia decisionale e gestionale da qualunque potenziale o reale condizionamento o influenza politica;
- Ritenuto necessario disciplinare un perimetro di "Non Opportunità" basato su criteri oggettivi e prudenziali, idoneo a normare l'accesso ai ruoli aziendali sensibili, la gestione delle candidature sopravvenute e il trattamento delle situazioni in essere al momento dell'approvazione del presente regolamento, individuando un equilibrio tra la tutela dell'integrità dell'interesse pubblico e la libertà di accesso alle cariche politiche, nel rispetto dei principi di proporzionalità



e bilanciamento, *“in modo da assicurare l'impermeabilità del processo decisionale senza disincentivare la partecipazione dei cittadini all'agire pubblico”*¹;

adotta il seguente Regolamento Aziendale, quale misura di Prevenzione della Corruzione.

Il presente Regolamento costituisce misura organizzativa obbligatoria e vincolante. Esso integra il Codice Etico e di Comportamento e il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) della Società, con una conseguente rilevanza per il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI, FINALITÀ E PERIMETRO DI APPLICAZIONE

Articolo 1 — Oggetto, Finalità e Principi Ispiratori

1. Il presente Regolamento, alla luce dell'attuale assetto societario, disciplina le procedure operative per l'attribuzione, il mantenimento e lo svolgimento di incarichi e ruoli aziendali da parte di dipendenti che detengono cariche politiche a livello nazionale, regionale, provinciale o comunale, con particolare attenzione ai “ruoli Sensibili” per posizione organizzativa e/o mansione.
2. Le disposizioni qui contenute mirano a salvaguardare la parità di trattamento degli stakeholders, interni ed esterni, la trasparenza nelle relazioni con gli stakeholders, interni ed esterni, e la reputazione istituzionale della Società.
3. Il presente Regolamento non si applica all'Organo di Vertice in quanto disciplinato dal d. lgs. 39/2013 e s.m.i.

Articolo 2 — Ambito di Applicazione Oggettivo: I Ruoli Sensibili

1. Ai fini del presente Regolamento, si definiscono "Ruoli Sensibili" tutte le posizioni organizzative che, in via alternativa:
 - sono dotate di poteri di spesa e di rappresentanza;
 - sono assegnate alla responsabilità di Dirigenti, Quadri ovvero personale che svolge funzioni direttive, di coordinamento e controllo di UO;
 - sono caratterizzate da terzietà e imparzialità “rinforzate”, ove nell'esercizio delle proprie mansioni sia condizione necessaria non farsi influenzare da pregiudizi, interessi personali o preferenze.

Articolo 3 — Ambito di Applicazione Soggettivo: Le Cariche Politiche

1. Ai fini del presente Regolamento per "Cariche Politiche" si intende:
 - A. Membro del Governo Nazionale (Ministri, Vice-Ministri, Sottosegretari) o del Parlamento Nazionale ed Europeo;

¹ Audizione del Presidente dell'ANAC, Avv. Giuseppe Busia, presso la 1° Commissione – Affari Costituzionali, della Presidenza del Consiglio e Interni – 3 maggio 2023



- B. Componente della Giunta o del Consiglio della Regione Puglia;
- C. Componenti della Giunta o del Consiglio nelle amministrazioni di una Provincia, di un Comune, o di una forma associativa tra Comuni, che rientrino nel perimetro territoriale di erogazione dei servizi da parte della Società.

TITOLO II

IL PRINCIPIO DI NON OPPORTUNITÀ E IL PERIODO DI RAFFREDDAMENTO

Articolo 4 — Valutazione della Non Opportunità Aziendale

1. La "Non Opportunità" esprime una valutazione autonoma, prudentiale e di autotutela della Società, indipendente dalle sanzioni o dai divieti espliciti previsti dalle norme. Essa si fonda sul rischio oggettivo di sovrapposizione tra l'interesse pubblico/aziendale e l'interesse politico/elettorale privato.
2. Una nomina, un'assunzione o il conferimento di una mansione sensibile è considerata non opportuna qualora si ravvisi un potenziale pregiudizio alla neutralità dei processi aziendali, valutato sulla base dei seguenti parametri:
 - Contiguità Territoriale: coincidenza tra il bacino elettorale o la sfera di influenza politica del soggetto e la localizzazione della sede legale, delle sedi operative o dell'utenza della Società.
 - Conflitto di Rappresentanza: situazione in cui il soggetto debba rispondere, in virtù del mandato elettorale, ad interessi locali coincidenti, in tutto o in parte, con le attività di competenza del dipendente.
 - Rischio Reputazionale Interno ed Esterno: rischio che la nomina generi tra gli stakeholders, interni ed esterni, la percezione di favoritismi, dinamiche clientelari o fenomeni di revolving door (porte girevoli).

Articolo 5 — La Candidatura, il Mandato, il Periodo di Raffreddamento

1. Le disposizioni del presente Regolamento si applicano ai dipendenti che si candidano per le Cariche Politiche, hanno un mandato riconducibile a Cariche Politiche, ovvero che abbiano ricoperto le stesse cariche negli ultimi 12 mesi.

TITOLO III

DISCIPLINA IN CASO DI CANDIDATURE, ELEZIONI E TERMINE DEL MANDATO POLITICO

Articolo 6 — Obblighi di Comunicazione

1. I dipendenti che presentino la propria candidatura formale per una delle Cariche Politiche, hanno in corso Cariche Politiche, ovvero abbiano ricoperto Cariche Politiche negli ultimi 12 mesi, devono darne comunicazione scritta indirizzata al proprio Direttore/Dirigente responsabile gerarchico e al RPCT, entro tre giorni dal deposito delle liste, dall'assunzione della Carica Politica ovvero, per quanto rileva ai fini del periodo di raffreddamento, dall'adozione del presente Regolamento.



2. In caso di dipendenti neo assunti in Acquedotto Pugliese, la comunicazione deve già avvenire in occasione dell'iter selettivo.
3. A seguito della comunicazione, il Direttore/Dirigente responsabile gerarchico e il RPCT, esaminate le circostanze, valutano se la situazione realizzi un potenziale conflitto di interessi idoneo a mettere in pericolo l'adempimento dei doveri di integrità, indipendenza e imparzialità e valutano le iniziative da assumere. Il Direttore/Dirigente responsabile e il RPCT devono valutare tutte le circostanze del caso concreto, tenendo conto della posizione organizzativa, con particolare attenzione ai Ruoli Sensibili, dei compiti e delle funzioni svolte dal dipendente, considerando, altresì, il pregiudizio che potrebbe derivare al decoro e al prestigio della Società.

Articolo 7 — Misure di prevenzione del rischio

1. Se all'esito della valutazione il Direttore/Dirigente responsabile gerarchico e il RPCT ravvisino motivatamente rischi potenziali per l'imparzialità e l'integrità dell'azione amministrativa, tenuto conto della natura e dell'entità dei rischi, adottano misure di prevenzione che possono consistere in (l'elencazione è esemplificativa e non esaustiva, poiché l'adozione di cautele deve essere valutata nel caso concreto):
 - Assegnazione ad altro collega delle attività sensibili;
 - Avocazione al Responsabile diretto delle attività sensibili;
 - Intervento di altri soggetti con funzione di supervisione e controllo;
 - Adozione di obblighi più stringenti di motivazione delle scelte adottate, soprattutto con riferimento alle scelte connotate da un elevato grado di discrezionalità;
 - Cambio mansioni nell'ambito della stessa Direzione/UO;
 - Assegnazione ad altra Direzione/UO.
2. È fatta salva la possibilità per il dipendente di far ricorso ad aspettative non retribuite, secondo la disciplina di legge e/o di CCNL.
3. Gli esiti della valutazione devono essere tracciati in un verbale, dando evidenza dell'analisi svolta e delle eventuali misure da adottare. Il verbale deve essere firmato digitalmente dal Direttore/Dirigente responsabile gerarchico e dal RPCT e deve essere trasmesso alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione, UO Organizzazione e UO Gestione e Relazioni Industriali, per le azioni conseguenti.

TITOLO IV

VIGILANZA, SANZIONI E DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 8 — Organi di Controllo, Monitoraggio e Flussi Informativi

1. La vigilanza sull'interpretazione e sul rispetto del presente Regolamento è affidata al Direttore Sistemi di Controllo e, per suo tramite, all'Organismo di Vigilanza, nell'ambito di flussi informativi semestrali.
2. Con cadenza semestrale, la Direzione Risorse Umane trasmette al Direttore Sistemi di Controllo e, per suo tramite, all'Organismo di Vigilanza un report dettagliato contenente l'elenco dei



dipendenti che ricoprono, o hanno ricoperto, Cariche Politiche e lo stato di attuazione delle misure di mitigazione attivate ai sensi dell'Articolo 7.

3. Qualsiasi dipendente, collaboratore o socio che venga a conoscenza di violazioni, anche potenziali, delle norme del presente Regolamento o di omissioni nelle comunicazioni obbligatorie, è tenuto a segnalarlo tempestivamente attraverso i canali protetti di Whistleblowing attivi nella Società.

Articolo 9 — Sistema Sanzionatorio e Conseguenze Giuridiche

1. Il rispetto delle norme contenute nel presente Regolamento costituisce obbligo di diligenza, fedeltà e correttezza ai sensi degli articoli 2104 e 2105 del Codice Civile.
2. La violazione delle disposizioni del presente Regolamento, l'omessa o tardiva comunicazione di una candidatura, il rifiuto di sottoporsi alle misure di mitigazione o la violazione dell'impegno di neutralità rilevano ai fini della responsabilità disciplinare.

Articolo 10 — Entrata in Vigore, Divulgazione e Pubblicità

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.
2. Il Regolamento viene pubblicato sul sito internet aziendale nella sezione "Società Trasparente", nonché all'interno della rete intranet aziendale.
3. Copia del presente Regolamento viene consegnata a ciascun dipendente all'atto dell'assunzione e tramite il gestionale in uso alla Direzione RU, richiedendone accettazione per presa visione tracciata.