



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO

8 GIUGNO 2001, N. 231

***Aggiornamento approvato dal
CDA della SOCIETA' in data:
05.08.2020***

INDICE

1 . PREMESSA

1.1 Il decreto 231/01 e i suoi presupposti di funzionamento

1.2 Le sanzioni

1.3 La condizione esimente

2. LA SOCIETA'

2.1 Attività

2.2 Organizzazione e governance

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO

3.1 Destinatari del Modello

3.2 Costruzione del Modello

3.3 Valutazione del rischio

3.4 Processi sensibili

3.5 Fattispecie di reato

4. MISURE DI PREVENZIONE DI CARATTERE GENERALE

4.1 Informazione, formazione, coinvolgimento

4.2 Organizzazione, autonomie, deleghe

4.3 Controlli societari

4.4 Controllo di gestione

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

5.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

5.3. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

5.4 Flussi informativi

5.5 Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Funzioni del sistema disciplinare sanzionatorio

6.2 Destinatari del sistema disciplinare sanzionatorio

6.3. Sanzioni

7. APPROVAZIONE, DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEI DESTINATARI

7.1 Diffusione del Modello

7.2 Formazione dei destinatari

7.3 Informativa ai terzi

8. ALLEGATI

Allegato 1 - Elenco dei Protocolli

Allegato 2 - Analisi dei Rischi

1. PREMESSA

ASM Pavia S.p.A. (di seguito anche “Società”) ha predisposto il presente Documento – redatto ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii. – che rappresenta l’aggiornamento del Modello Organizzativo (di seguito anche “Modello” o “MOG”) e si compone, al pari del Modello originario, di una Parte Generale e di più Parti Speciali.

La **Parte Generale** descrive: i principi di funzionamento del Decreto; la struttura organizzativa e le attività di ASM Pavia S.p.A.; le caratteristiche del Modello Organizzativo ed i Destinatari; l’apparato sanzionatorio; le misure di prevenzione di carattere generale; i compiti dell’Organismo di Vigilanza e i relativi flussi informativi; il sistema disciplinare e le modalità di approvazione e diffusione del Modello.

Le **Parti Speciali** entrano nel merito delle aree e processi sensibili al compimento di specifici reati descrivendo, attraverso specifici protocolli (v. **All. 1 - Elenco dei Protocolli**), le modalità di compimento e specificando condotte, divieti e misure di prevenzione specifiche richieste ai destinatari.

Conformemente alle indicazioni di ANAC, pur nella diversità di presupposti e fini tra sistema anticorruzione di cui alla legge n. 190/2012 e sistema di prevenzione ex D.Lgs. 231/2001, il presente MOG deve ritenersi integrato anche dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato ai sensi della Legge n. 190/2012, così come specificato nel Piano stesso.

ASM Pavia, inoltre, adotta i principi del proprio Codice Etico-Comportamentale, che detta gli standard richiesti per la condotta di tutto il personale e dei cosiddetti stakeholder, indicando i canoni di comportamento strumentali alla attuazione dei “valori aziendali”. Il presente Modello Organizzativo fa dunque riferimento al Codice Etico-Comportamentale, eventualmente integrandone le indicazioni con ulteriori raccomandazioni comportamentali e di condotta.

1.1 Il Decreto 231 e i suoi presupposti di funzionamento

Il Decreto legislativo 231/2001., recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità a carico degli enti giuridici che compiono determinati reati. Gli agenti dei reati possono essere:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di 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;
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

Il D.Lgs. 231/01 mira a coinvolgere, nella repressione di alcuni illeciti, gli enti giuridici che abbiano tratto vantaggio (*ex post*) dalla commissione del reato o per il cui interesse (*ex ante*) il reato sia stato commesso.

L’ente può essere chiamato a rispondere solo in relazione a determinati reati, i cosiddetti **reati presupposto**, tassativamente previsti dal Decreto e di seguito specificamente richiamati nel presente Modello.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

La previsione di una responsabilità in capo alla Società intende sollecitare quest’ultima ad organizzare le proprie strutture ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di prevenzione dei reati a salvaguardia dei beni patrimoniali, che verrebbero colpiti dalle sanzioni.

Gli enti a cui si applica il decreto sono tutte le società, le associazioni con o senza personalità giuridica, gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Non si applica invece allo Stato, agli Enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale. Gli enti come sopra individuati rispondono per la commissione o la tentata commissione di taluni reati da parte di soggetti ad essi funzionalmente legati.

Per elaborazione giurisprudenziale, prima, e per intervento di ANAC, poi, risulta ormai pacifica l'applicazione delle previsioni del Decreto anche alle Società a capitale pubblico, e segnatamente alle c.d. "società in house", definite dal D.lgs. 175/2016, tra le quali rientra ASM Pavia S.p.A..

Secondo il principio di legalità, la Società non potrà essere ritenuta responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non risultavano espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto. La Società, inoltre, non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità della Società, come individuata nel decreto, non sostituisce ma si aggiunge alla responsabilità individuale del soggetto che ha commesso il reato.

1.2 Le sanzioni

La responsabilità dell'ente si aggiunge in via autonoma a quella della persona fisica responsabile della commissione del reato; le sanzioni applicabili all'ente sono di quattro tipi: a) **sanzione pecuniaria**; b) **sanzione interdittiva**; c) **confisca del profitto o del prezzo del reato**; d) **pubblicazione della sentenza**.

Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria (art. 12 D.Lgs. 231/01). La sanzione pecuniaria è applicata con un sistema a quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.

L'importo di una quota è fissato da un minimo di EURO 258,23 ad un massimo di EURO 1.549,37. Il numero e l'importo della quota sono determinati dal giudice in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente (coinvolgimento di apicali), all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni patrimoniali ed economiche dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive (art. 13 D.Lgs. 231/01) sono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni sono applicate in aggiunta alla pena pecuniaria, in relazione ai reati per i quali esse sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) 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, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o legittimata da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a sette anni.

Le sanzioni interdittive, che possono essere applicate anche in via cautelare, sono di norma temporanee, ma possono anche essere definitive in casi particolarmente gravi. Esse tuttavia non si applicano ovvero si applicano in forma attenuata ad esempio se la Società ha risarcito il danno, ovvero si sia adoperata per eliminare le conseguenze dannose o pericolose del reato, oppure ancora se si è efficacemente adoperata

per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati quali quello verificatosi.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede altre due sanzioni: la confisca del prezzo e del profitto del reato (art.19), che può essere disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita dal danneggiato; la pubblicazione della sentenza di condanna (art.18), che avviene ai sensi dell'art. 36 del codice penale nonché mediante l'affissione all'Albo Pretorio del Comune dove ha sede principale l'ente.

Quali misure cautelari, il Giudice può ordinare il sequestro cautelativo dei beni di cui è consentita l'eventuale confisca ai sensi dell'art. 19 del Decreto, nonché il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente qualora vi sia fondata ragione a ritenere che non sussistano garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria o di ogni altra somma dovuta all'erario.

1.3 La condizione esimente

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede l'esclusione della responsabilità e delle relative sanzioni qualora l'ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, "modelli di organizzazione e di gestione" idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza, di seguito anche "OdV");
- c) che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Le caratteristiche costitutive di un modello di organizzazione esimente per i reati riferiti alla gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro sono definite dall'articolo 30 del D.Lgs. 81/08.

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze: a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati; d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello; e) introdurre un sistema di sanzioni per il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre, ai sensi del co. 2 bis dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01, i modelli devono prevedere: a) uno o più canali che consentano di presentare a tutela dell'integrità dell'ente segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) le sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei segnalanti può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza dal segnalante e dalle organizzazioni sindacali.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, così come sono nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 C.C. nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria.

2. LA SOCIETA'

2.1 Attività

ASM PAVIA S.p.A. è una società *in house* a totale partecipazione pubblica, soggetta a controllo analogo congiunto da parte degli Enti pubblici soci ai sensi dell'art. 2, co. 1, D.Lgs. 175/2016.

Il capitale sociale di ASM PAVIA è detenuto dal Comune di Pavia e da altri Comuni della Provincia, secondo la seguente ripartizione indicata al seguente link: <http://www.asm.pv.it/chi-siamo>.

La Società svolge primariamente servizi pubblici locali in favore dei Comuni soci. Per maggiori dettagli sull'oggetto sociale e sui poteri di direzione, coordinamento e supervisione da parte dei Comuni che affidano servizi alla Società, ai fini dell'esercizio del "controllo analogo", si rimanda allo statuto societario, pubblicato sul sito web aziendale al seguente link <http://www.asm.pv.it/chi-siamo>.

Alla data del 31.07.2020, ASM PAVIA detiene le seguenti partecipazioni societarie: ASM LAVORI Srl In Liquidazione: 100%; Technostone Srl in Liquidazione: 100% A2E Servizi Srl In Liquidazione: 35% ASM Pavia Scarl: 19%; Linea Group Holding Spa: 7,80%. Gli aggiornamenti attinenti le partecipazioni societarie vengono pubblicati tempestivamente a cura dell'Azienda sul sito web istituzionale sezione "Società Trasparente"- sottosezione "Enti Controllati".

Gli affidamenti ad ASM PAVIA da parte dei Comuni Soci sono principalmente riconducibili ai seguenti servizi: Igiene ambientale; gestione di parcheggi ed aree di sosta; attività informatiche; per conto del Gestore Unico a Livello d'Ambito, ASM Pavia Scarl, di cui è consorziata, conduzione dei reti e impianti idrici; altri servizi, anche strumentali, per i Comuni soci.

La Società si relaziona con le società partecipate, con le quali sono in essere contratti attivi e passivi per l'utilizzo di immobili e infrastrutture e contratti di servizio per l'erogazione di prestazioni aziendali.

Sul piano dei rapporti "attivi" ASM PAVIA ha rapporti con Consorzi di Filiera per la valorizzazione dei rifiuti raccolti in modo differenziato, e con soggetti privati in modo residuale per: prestazioni saltuarie di raccolta rifiuti, pulizia, disinfestazione, etc; vendita di biglietti e abbonamenti di sosta nell'ambito del contratto di servizio di gestione della sosta a pagamento da parte del Comune di Pavia.

ASM PAVIA. è retta da un Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea dei Soci, con validità di tre esercizi. L'Assemblea nomina il Collegio Sindacale; la revisione legale dei conti della Società è affidata a una società di revisione, selezionata tramite gara ad evidenza pubblica.

L'Assemblea dei Soci nomina il Direttore Generale a cui riportano le varie funzioni aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs 231/01.

In rispondenza ai requisiti della L. 190/2012 e del D.l.gs 33/2013, lo stesso Consiglio d'Amministrazione ha provveduto a nominare il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza.

ASM PAVIA, inoltre, è certificata qualità/ambiente/sicurezza in conformità alle norme ISO.

Nello svolgimento delle proprie attività, applica, ASM Pavia rispetta ed esorta al rispetto del vigente Codice Etico-Comportamentale, nonché dei principi e delle misure previsti nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

In ASM Pavia sono presenti altri sistemi di gestione e controllo che, unitamente al Modello 231, concorrono ad orientare l'azione della società in modo da verificare, valutare, gestire e controllare il rischio di commissione di eventuali reati.

Tali ulteriori presidi sono: il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza redatto ex L. 190/2012; i Documenti di Valutazione dei Rischi in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, redatto ex L. 81/08; il controllo di gestione; il controllo contabile svolto da primaria società di

revisione; la valutazione del rischio di crisi aziendale, redatta ai sensi del D.Lgs. n. 175/2016, e contenuta nella Relazione sul Governo Societario prevista dal medesimo decreto; il sistema di Deleghe, come visionabili da Visura Camerale della Società e di sub delega ai Responsabili dei Settori Aziendali; la Procedura PRX780, relativa gestione delle segnalazioni di eventuali illeciti e della tutela del segnalante – Whistleblowing, disponibile sul sito web di ASM Pavia, al seguente link: <http://trasparenza.asm.pv.it/node/86>; la Procedura PRX 520, che definisce e norma i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza (nel seguito anche "OdV"); il Registro relativo alla protezione dei dati personali, redatto in conformità al GDPR UE 679/2016; la policy informatica e l'attività di internal auditing.

2.2 Organizzazione e governance

Lo Statuto sociale è strutturato sulla base del modello del *"in house providing"*, con competenza e responsabilità dei vari organi sociali stabilita dalla Statuto sociale.

La composizione, le attribuzioni e le modalità di funzionamento degli vari Organi sono disciplinate dalla normativa vigente, dallo Statuto e dalle Deliberazioni assunte dai soggetti competenti.

L'organizzazione è rappresentata nell'Organigramma consultabile al seguente link <http://www.asm.pv.it/corporate-governance>.

La Società ha adottato un sistema di controllo interno rappresentato dall'insieme delle regole, delle procedure, dei protocolli e dei regolamenti volti a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione di impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

La responsabilità del sistema di controllo interno compete al Consiglio di Amministrazione, che provvede a fissarne le linee di indirizzo e a verificarne periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento.

Attraverso specifica previsione nelle Parti Speciali del presente documento sono infine individuati i responsabili i quali sovrintendono a tutte le fasi dei processi sensibili di propria competenza, coordinando e attivando il personale coinvolto con specifica responsabilità, al fine di: (i) garantire che le attività di competenza del processo siano svolte in conformità alle disposizioni interne previste dal modello; (ii) garantire che vengano eseguiti, da parte dei singoli soggetti che partecipano alle dette attività, tutte le azioni di controllo previste; (iii) garantire un idoneo flusso di informazioni verso l'Organismo di Vigilanza secondo le modalità previste dal presente modello; informare l'Organismo di Vigilanza qualora si riscontrino anomalie o si verificano violazioni o sospetto del Modello, del Codice Etico- Comportamentale, delle procedure e regole interne di prevenzione e controllo; (iv) applicare le disposizioni di cui alla vigente Procedura PRX780, c.d. *"whistleblowing"*, che ha lo scopo sia di facilitare le segnalazioni di eventuali irregolarità/illeciti di cui un dipendente o uno stakeholder sia venuto a conoscenza diretta nell'ambito della propria attività lavorativa, sia di stabilire adeguate forme di tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, incluso il divieto di discriminazione/mobbing/ritorsioni a carico del segnalante stesso.

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello Organizzativo rappresenta il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l'attività della Società, nel loro orientamento al controllo finalizzato a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

Lo scopo del Modello è determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzione penale e disciplinare a carico del trasgressore e di una sanzione amministrativa nei confronti dell'azienda, ribadendo che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui essa intende attenersi.

3.1 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello Organizzativo hanno come destinatari:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società;
- i componenti degli Organi sociali,
- i dirigenti;
- i dipendenti ed in generale in quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone di cui al punto precedente.

Si applicano altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo a ASM Pavia, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati. Nell'ambito di tale categoria, rientrano:

- coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (es. collaboratori a progetto, consulenti);
- collaboratori a qualsiasi titolo;
- tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Medico Competente, RSPP);
- fornitori e appaltatori.

3.2 Costruzione del modello

Per la redazione del Modello Organizzativo sono state svolte l'analisi dei processi e della struttura organizzativa della Società e la valutazione del rischio con conseguente individuazione dei processi nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/01, tenendo conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti, come misure di prevenzione dei reati e di controllo sui processi sensibili.

A seguito di tale attività si è poi definito il Modello e delle relative misure organizzative, considerando la specificità in relazione alle dimensioni ed all'organizzazione di ASM Pavia.

3.3 Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è stata effettuata secondo il seguente approccio metodologico:

- correlazione dei processi con i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e contestuale identificazione delle potenziali modalità attuative, tenendo conto dei controlli già in essere e della storia societaria (procedimenti giudiziari che abbiano fatto scaturire condanne verso gli amministratori e/o dirigenti o verso l'ente stesso per i reati richiamati dal Decreto);
- classificazione delle aree sensibili con un indice di rischio (Alto / Medio / Basso/Non Applicabile) che ingloba la probabilità di accadimento di un determinato reato nell'ambito di un processo, l'efficacia dei controlli in atto al momento della valutazione e l'impatto della commissione di detto reato per l'intera organizzazione;
- definizione delle misure ed azioni di prevenzione del rischio reato.

L'esito dell'analisi è riportato nell'allegato di analisi dei rischi (**All. 2- Analisi dei rischi**).

3.4 I processi sensibili

Sulla base della valutazione del rischio, sono emersi i seguenti processi sensibili: attività di selezione del personale e relazioni industriali; attività di formazione del personale; attività di rapporto con le Società Controllate e Partecipate; attività di gestione degli adempimenti contributivi e assicurativi; attività di gestione dei rapporti contrattuali con la P.A. e/o con pubblici ufficiali e/o con soggetti incaricati di un pubblico servizio; attività di gestione della comunicazione, di promozioni, sponsorizzazioni, omaggi e liberalità; attività di gestione degli approvvigionamenti, gare e appalti, incarichi professionali e consulenze; attività di adempimento agli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro; attività di adempimento agli ambientali di cui al D.Lgs. 152/2006; attività di gestione degli adempimenti di cui al GDPR 679/2016 e di gestione delle banche dati utenti in ambito data privacy); attività di gestione del ciclo fiscale; attività di gestione dei flussi finanziari; attività di gestione dei servizi amministrativi (ciclo attivo, ciclo passivo, redazione del Bilancio, Controllo di Gestione); attività di recupero crediti; attività di gestione dei reclami e rapporti con l'utenza; attività di gestione delle locazioni attive; attività di gestione di piattaforme di stoccaggio dei rifiuti e centri di raccolta; controllo di gestione; attività di gestione delle infrastrutture informatiche di rete; attività di pubblicazione dei dati per la trasparenza; attività di gestione delle segnalazioni di illeciti e irregolarità (c.d. whistleblowing).

3.5 Le fattispecie di reato

Le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01 sulle quali è basato il presente MOG sono le seguenti: reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione; reati di criminalità organizzata; reati di concussione e corruzione; reati di falsità in monete; reati contro l'industria e il commercio; reati societari; reati con finalità di terrorismo; reati contro la persona; reati di abuso di mercato; reati commessi in violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro e reati ambientali; reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché auto riciclaggio; reati di violazione del diritto di autore; reati di crimine organizzato transnazionale; reati di falsa testimonianza; reati ambientali; reati di impiego di cittadini stranieri con soggiorno irregolare; reati di razzismo e xenofobia; reati informatici; reati tributari; reati di contrabbando.

L'elenco dettagliato dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01 è qui sotto elencato.

Art.24 D.Lgs. n.231/2001 “Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture”

Art. 316-bis c.p. “Malversazione a danno dello Stato”

Art. 316-ter c.p. “Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato”

Art. 356, c.p. “Frode nelle pubbliche forniture”

Art. 640, co. 2, n. 1, c.p. “Truffa”

Art. 640-bis c.p. “Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche”

Art. 640-ter c.p. “Frode informatica”

Art. 24 bis D.Lgs. 231/2001 “Delitti informatici e trattamento illecito di dati” Art.476 c.p. “Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici” Art.478 c.p. “Falsità materiale commessa da pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti” Art.479 c.p. “Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici” Art.482 c.p. “Falsità materiale commessa dal privato” Art.483 c.p. “ falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico “

Art.484 c.p. “Falsità in registri e notificazioni” Art.485 c.p. “ falsità in scrittura privata”

Art. 486 c.p. “falsità in foglio firmato in bianco. Atto privato”

Art.487 c.p “falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico”

Art.489 c.p. “Uso di atto falso”

Art.490c.p. “Soppressione, distruzione e occultamento di atti veri”

Art.491 c.p. “ Falsità in testamento olografo, cambiale o titoli di credito”

Art.493 c.p.” Falsità commesse da pubblici impiegati incaricati di un servizio pubblico”

Art. 615ter c.p. “ Accesso abusivo a un sistema informatico o telematico”

Art.615 quater c.p.”Detenzione e diffusione abusive di codici di accesso a sistemi informatici e telematici”

Art.615 quinquies c.p. “ Diffusione di apparecchiature , dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico

Art.617 quater c.p. “Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche

Art.635 bis c.p. “ Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici”

Art.635 ter c.p.” Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità”

Art.635 quater c.p. “Danneggiamento di sistemi informatici o telematici”

Art.635 quinquies c.p.” Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità” Art. 640 ter c.3 c.p. “Frode informatica”

Art.640 quinquies c.p. “Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica”

Art.24 ter D.Lgs.231/2001 “Delitti di criminalità organizzata” Art.413 c.p. “Associazione per delinquere” (anche quando finalizzata al traffico di organi prelevati da persona vivente come da l. 236/2016)

Art.413 c.p. “Associazione per delinquere” (anche quando finalizzata al traffico di organi prelevati da persona vivente come da l. 236/2016)

Art.416 bis “Associazioni di tipo mafioso anche straniere”

Art.416 ter c.p. “Scambio elettorale, politico, mafioso”

Art.630c.p. “sequestro di persona a scopo di estorsione”

Art.74 Dpr 309/1990 “associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti”

Art. 407, c.2, lett.a) n.5 c.p. “Delitti in materia di armi”

Art.25 D.Lgs. 231/2001 “Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione e abuso di ufficio”.

Legge 9 gennaio 2019 n.3” Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”

Art. 314 c.p., “Peculato”

Art. 316 c.p. “Peculato mediante profitto dell'errore altrui”

Art.318 c.p. “Corruzione per l’esercizio della funzione”

Art. 317 c.p. “Concussione”

Art.317 bis c.p. “Pene accessorie” Art.321 “Pene per il corruttore”

Art.322 co 1 c.p. “Istigazione alla corruzione per un atto di ufficio”

Art. 323 c.p. c.p. “Abuso di ufficio”

Art. 319 c.p. “ Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio”

Art.319 ter “ c.p. “Corruzione in atti giudiziari”

Art.322 co 2 e 4 c.p. “istigazione alla corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio”

Art.319 quater c.p. “Induzione indebita a dare o promettere utilità”

Art.322 bis c.p. “Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità corruzione e istigazione alla corruzione di membri della corte penale internazionale o degli organi della Comunità europea e di funzionari delle comunità europee e di stati esteri”

Art. 346 bis c.p. “traffico di influenze illecite”

Art.25 bis D.Lgs. 231/2001 “ Falsità in monete, in carte di credito pubblico, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento “

Art.453 c.p. “Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello stato, previo concerto, di monete falsificate

Art.454 c.p. “Alterazione di monete”

Art.460c.p. “Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo”

Art.461 c.p. “fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata”

Art.455 c.p. “Spendita e introduzione nello stato senza concerto di monete false”

Art.457 c.p.”Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede”

Art. 464 c.2 c.p. “Uso di valori di bollo contraffatti o alterati “

Art.459 c.p. “Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello stato, acquisto, detenzione e messa in circolazione di valori di bollo falsificati”

Art. 464 c. 1 c.p. “Uso di valori di bollo contraffatti o alterati”

Art.473 c.p. “Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti modelli disegni”

Art.474 c.p. “Introduzione nello stato e commercio di prodotti con segna falsi”

Art.25- bis 1 D.Lgs. 231/2001 “Delitti contro l’industria e il commercio” Art.513 c.p. “Turbata libertà dell’industria e del commercio” Art.513 bis c.p. “ Illecita concorrenza con minaccia e violenza”

Art.514 c.p. “ Frodi contro le industrie nazionali”

Art.515 c.p., “ Frode nell’esercizio del commercio”

Art.516 c.p. “Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine”

Art.517 c.p. “Vendita di prodotti industriali con segni mendaci”

Art.517 ter c.p. “Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale”

Art. 517 quater c.p. “Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari”

Art.25 ter D.Lgs. 231/2001:” Reati societari”

Art.2621 c.c. “ False comunicazioni sociali”

Art.2621 bis c.c.” Fatti di lieve entità”

Art.2622 c.c. “False comunicazioni sociali delle società quotate”

Art.2623 c.c. Falso in prospetto”

Art.2624 c.c.” falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione” Art.2625 c.2 c.c.
“Impedito controllo”

Art.2632 c.c. “Formazione fittizia del capitale”

Art. 2626 c.c. “Indebita restituzione dei conferimenti”

Art.2627 c.c “Illegale ripartizione degli utili e delle riserve”

Art.2628 c.c “illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante”

Art.2629 c.c “Operazioni n pregiudizio dei creditori”

Art.2629 bis c.c. “Omessa comunicazione del conflitto di interessi”

Art.2633 c.c.”Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori”

Art.2636 c.c. “Illecita influenza sull’assemblea”

Art. 2637 “Aggiottaggio”

Art. 2638 c. 1 e 2 c.c. “Ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza”

Art.2635 c.3 c.c. “Corruzione tra privati”

Art.2635 bis c.c “Istigazione alla corruzione tra privati”

Art.25 quater D.Lgs. 231/2001 “Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico”

Art.25 quater 1 D.Lgs. 231/2001 “Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili”

Art.25 quinquies D.Lgs. 231/2001 “Delitti contro la personalità individuale”

Art.600 c.p. “Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù”

Art.601 c.p. “Tratta di persone”

Art.602 c.p “acquisto e alienazione di schiavi”

Art.603 bis c.-p. “Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”

Art.600 bis c.1 c.p.” Prostituzione minorile “

Art.600 ter c. 1 e 2 “ Pornografia minorile”

Art.600 quinquies c.p.” Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile”

Art.600 bis c. 2, c.cp. “ Prostituzione minorile”

Art.600 ter c. 3 e 4 c.p. “Pornografia minorile “

Art.600 quater c.p. “Detenzione di materiale pornografico”

Art. 600 quater c.p. Pornografia virtuale”

Art.609 undecies c.p. “ Adescamento di minorenni”

Art.25 sexies D.Lgs. 231/2001

“Abusi di mercato”

Art.184 D.lgs.58/98” Abuso di informazioni privilegiate”

Art.185 D.lgs. 158/98 “Manipolazione del mercato” Art.187 bis d.lgs. 58/98 “Abuso e comunicazione illecita di informazioni privilegiate”

Art.187 ter d.lgs. 58/98” Manipolazione del mercato” Decreto Legislativo 10 agosto 2018 n.107 “Norme di adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento UE n. 596/2014 relativo agli abusi di mercato”

Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF)

Art.25 septies D.Lgs. 231/2001 “ Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro”

Art.589 c. 2 c.p. “Omicidio colposo commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro”

Art.590 c.3 c.p. “Lesioni personale colpose commesse con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro”

Art.25 octies D.lgs. 231/2001 “ Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio”

Art.648 c.p. “Ricettazione”

Art.648 bis c.p. “Riciclaggio”

Art.648 ter c.p. “Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita”

Art. 648 ter c.1 c.p. “Autoriciclaggio”

Art.25 novies D.Lgs. 231/2001 “Delitti in materia di violazione del diritto di autore”

Art. 171, co.1, lett. a). bis

Art.171 c.3 L.633/1941 “Violazione del diritto di autore 1”

Art.171 bis L.633/1941 “ Violazione del diritto di autore 2”

Art.171 ter L.633/1941 “Violazione del diritto di autore 3”

Art.171 septies L.633/1941” Violazione del diritto di autore 4”

Art.171 octies L.633/1941 “Violazione del diritto di autore 5”

Art.25 decies D.Lgs. 231/2001” Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria”

Art. 377 bis c.p.”Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria”

Art.25 undecies D.Lgs. 231/2001 “Reati ambientali”

Art.452 bis c.p. “Inquinamento ambientale”

Art.452 quater c.p. “Disastro ambientale”

Art.452 quinquies c.p. “Delitti colposi contro l’ambiente”

Art.452 sexies c.p. “ Traffico e abbandono di materiale a lata radioattività”

Art.452 octies c. 1 e 3 c.p. “Circostanze aggravanti”

Art. 452quaterdecies c.p. “ Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti ”;

Art.727 bis c.p. “Uccisione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette

Art. 733 bis c.p. “Distruzione o deterioramento di habitat all’interno di un sito protetto”

Art. 137 D.Lgs. 152/2006 c.2,3,5,11,13 “Sanzioni penali”

Art. 192 D.Lgs. 152/2006 “Divieto di abbandono”

Art. 256 D.lgs. 152/2006 c.1,3,5,6 “Attività di gestione rifiuti non autorizzata”
Art. 257 D.lgs. 152/2006 c, 1 e 2 “Bonifica dei siti”
Art.258 D.lgs. 152/2006 c.4 “ Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari”
Art.259 D.lgs. 152/2006 c.1”Traffico illecito di rifiuti”
Art.260 bis D.lgs. 152/2006 c.6,7,8 “Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti”
Art.279 D.lgs. 152/2006 c.5 “Sanzioni” Art 1 c.1 e 2 L.150/1992
Art. 2 c. 1 e 2 L.150/1992
Art. 3 bis c.1 L.150/1992
Art.3 c.6 L.549/1993 “Cessazione e riduzione dell’impiego di sostanze lesive”
Art. 8 c.1 e 2 D.Lgs. 202/2007 “Inquinamento doloso”
Art.9 c. 1 e 2 D.Lgs. 202/2007 “Inquinamento colposo”

Art.25 duodecies D.Lgs.231/2001 “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”

Art.22 c.12 bis D.Lgs. 25 luglio 1998 n. 286
Art.12 c. 3, 3bis, 3ter D.Lgs. 25 luglio 1998, n.286
Art.12 c.5 d.Lgs.25 luglio 1998 n.286

Art.25 terdecies Razzismo e xenofobia

Art. 604bis c.p. “Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa”.

Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001 Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

Artt.3 e 10 L 16 marzo 2006 n.146 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazional , adottati dall’assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001
Art. 3 L.146/06 – art. 416 c.p. “Reato transnazionale di associazione per delinquere”
Art. 3 L.146/06 – art.416 bis c.p. “Reato transnazionale di associazione di tipo mafioso”
Art. 3 L.146/06 – art.377 bis c.p. “Reato transnazionale di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria”
Art. 3 L.146/06 – art.378 c.p. “Reato transnazionale di favoreggiamento personale” Art.3 L.146/06 – art.648 bis c.p. “Reato transnazionale di riciclaggio”
Art. 3 L.146/06 – art.648 ter c.p. “Reato transnazionale di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita”
Art. 3 L.146/06 – art.291 quater DPR43/1973 “associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri”
Art. 3 L.146/06 – art.74 DPR 309/1990 “Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope”
Art. 3 L.146/06 – art.12 co.3, 3bis, 3ter, 5, D.Lgs.286/1998 “Violazione delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine”

Direttiva UE 2017 / 1371 del 5 luglio 2017 relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale.

I reati considerati lesivi degli interessi finanziari in materia di IVA, appalti, dazi doganali e finanziamenti comunitari sono (art. 3,4,5 Direttiva): Frode e malversazione in materia di finanziamenti contributi o sovvenzioni comunitarie; Frode in materia di appalti comunitari; Frode in materia di risorse proprie, anche tradizionali; Frode in materia IVA connesse al territorio di due o più Stati membri dell'Unione
Corruzione attiva e passiva.

Art. 25-quinquiesdecies - Reati tributari

Art. 2 D.Lgs. 74/2000 "Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti"

Art. 3 D.Lgs. 74/2000 "Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici"

Art. 8. D.Lgs. 74/2000 "Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti"

Art. 10. D.Lgs. 74/2000 "Occultamento o distruzione di documenti contabili"

Art. 11. D.Lgs. 74/2000 "Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte"

Art. 26-sexiesdecies - Contrabbando

D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43

Nell'ambito delle suddette fattispecie di reato come previste dalla legislazione attuale, ASM Pavia ha predisposto le Parti Speciali (v. Allegato 1, "Elenco dei protocolli"), specifiche dedicate alla disamina di quelle tipologie di reati che, come da documento di Analisi dei Rischi (Allegato 2), possono risultare di rilevanza in relazione all'attività ed alla connotazione della società.

4. MISURE DI PREVENZIONE DI CARATTERE GENERALE

In ASM Pavia sono operative le seguenti misure di prevenzione di carattere generale:

- **Codice Etico-Comportamentale**, approvato dal Consiglio di Amministrazione e pubblicato sul sito web ASM Pavia, sezione Società trasparente (<http://trasparenza.asm.pv.it/node/5>), che rappresenta l'impegno nel perseguire i più alti standard di moralità e di legalità nell'ambito delle attività aziendali, con la funzione di indicare i canoni di comportamento strumentali alla attuazione dei "valori aziendali".

Il codice Etico - Comportamentale deve pertanto essere conosciuto da parte di tutti i dipendenti della società (apicali e sottoposte) e da parte di tutti i soggetti che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti non occasionali con la società stessa (a titolo esemplificativo non esaustivo: consulenti, fornitori, ecc.).

- **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza amministrativa**, approvato dal Consiglio di Amministrazione nelle varie revisioni annuali, costituisce strumento di cui ASM Pavia si avvale per organizzare la propria attività secondo i principi di liceità, legalità, correttezza e trasparenza, nonché per individuare ed attuare le misure preventive di eventuali fenomeni corruttivi. Esso costituisce inoltre Parte Speciale del presente Modello

- **Procedura di gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità (PRX 780) (c.d. whistleblowing)**, per:

- permettere la presentazione da parte del personale (e comunque di collaboratori/fornitori) di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti in ottica "231" e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza durante la propria attività lavorativa, attraverso il ricorso al seguente indirizzo di posta elettronica: organismodivigilanza@asm.pv.it;

- assicurare per la segnalazione un canale indipendente, autonomo e riservato, attraverso la messa a disposizione di un software informatico gratuito per dialogare con i segnalanti, grazie a delle modalità che garantiscono l'anonimato. Le segnalazioni eventuali possono essere inviate, con tutela dell'anonimato, sia dai dipendenti, sia dai lavoratori e collaboratori di fornitori al seguente indirizzo web: <http://trasparenza.asm.pv.it/node/86>;

- tutelare il segnalante contro eventuali condotte ritorsive, discriminatorie e comunque sleali;

- garantire la riservatezza dell'identità del segnalante (che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa dell'accusato).

In particolare, la procedura definisce le modalità di gestione delle segnalazioni commenti, raccomandazioni, informazioni con cui le parti interessate, compresi i lavoratori, o più in generale gli stakeholders, possono fornire evidenza in merito a: violazioni del Codice Etico Comportamentale di ASM Pavia; notizie di reato commesso nell'interesse e vantaggio dell'Ente tra quelli contemplati nel Modello Organizzativo ai sensi del Dlgs 231/01; notizie o informazioni inerenti fenomeni corruttivi o di mala amministrazione all'interno dell'Ente; notizie o informazioni relative alla violazione del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.

La procedura si applica a tutti i destinatari del Modello Organizzativo e delle misure di prevenzione della corruzione previste dal PTPCT, nonché a tutte le parti interessate in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 e dalla Legge 190/2012.

È responsabilità dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT) prendere in carico e gestire le segnalazioni ricevute. E' responsabilità dell'Ufficio Protocollo provvedere all'inoltro delle segnalazioni cartacee all'RPCT e all'ODV, mantenendo il più stretto riserbo.

- **Procedura di gestione della privacy**

In ossequio alle innovazioni normative portate dal GDPR - Regolamento UE 679/2016. ASM Pavia si è dotata di un apposito Registro dei Trattamenti per la identificazione e prevenzione di potenziali rischi.

A valle della predisposizione del Registro, si è effettuata la nomina agli incaricati al trattamento.

- **Procedura di gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, PRX 520**, enuncia tutte le informazioni ed i dati che, con periodicità ivi stabilita, debbono essere trasmessi all'Organismo di Vigilanza ed individua i responsabili della predisposizione della documentazione informativa tabellata. Trattasi di una Procedura che, partendo dall'esame dei processi a maggior rischio di commissione di reati ex D.Lgs. 231/01, consente all'ODV l'ottimizzazione della sua azione di controllo e verifica, attraverso una *check list* di dati e informazioni a presidio delle attività ritenute più sensibili.

4.1 Informazione, formazione, coinvolgimento

ASM Pavia ritiene che non si possa prescindere da un idoneo processo di informazione e formazione affinché tutti conoscano le finalità del Decreto, comprendano e condividano i comportamenti e i protocolli di prevenzione e possano collaborare da un lato nella loro corretta applicazione, dall'altro per la pronta individuazione di situazioni anomale. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza periodicamente organizza iniziative formative di approfondimento e sensibilizzazione in tema 231.

Gli interventi formativi sono registrati mediante appositi "form" predisposti dall'ente erogante oppure mediante un modulo interno di registrazione delle presenze.

All'atto dell'inserimento di una nuova persona viene attivata una sensibilizzazione a cura di referenti interni e riferita al modello organizzativo 231 e alle regole per la gestione degli aspetti riguardanti la sicurezza.

Viene aggiornata una "scheda personale" che attesta le attività formative svolte per ciascun dipendente.

4.2 Organizzazione autonomie e deleghe

E' definito un sistema organizzativo:

- con definizione delle linee gerarchiche (organigramma);
- con formalizzazione di compiti e responsabilità (procedure);
- con definiti poteri autorizzativi e di firma (procedure e deleghe).

Analoga attenzione è riservata alla individuazione e gestione delle figure richiamate dalla normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

4.3 Controlli societari

Al Collegio Sindacale è assegnata la vigilanza sul rispetto della Legge e dello Statuto, sul corretto assetto amministrativo e dei principi di corretta amministrazione e gestione da parte degli Amministratori.

Alla Società di Revisione è affidato l'incarico di effettuare la revisione legale dei conti, nel rispetto della normativa vigente.

4.4 Controllo di gestione

ASM dispone di una struttura di contabilità analitica per il controllo di costi e ricavi, costituita da un articolato sistema di centri di costo, progetti e centri di responsabilità che riguardano tutta l'attività aziendale, sia i servizi erogati a terzi che le funzioni di staff e che viene continuamente mantenuto per adeguarsi a variazioni organizzative, nuove attività, nuovi clienti.

Nel corso del 2019 si è avviata una revisione del piano dei conti di contabilità generale, una revisione/semplificazione della natura di costo e ricavo utilizzate e un aggiornamento/snellimento delle risorse di magazzino utilizzate nell'elaborazione degli ordini, anche ai fini di adempiere agli obblighi derivanti dalla regolazione ARERA in materia di rifiuti.

E' stata completata la revisione dell'impianto di contabilità analitica per tutte le aree aziendali.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, co. 1, D.Lgs. 231/2001 prevede l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza interno, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento, di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello medesimo.

La caratteristica dell'autonomia dei poteri di iniziativa e controllo in capo all'OdV è rispettata se:

- viene garantita l'indipendenza gerarchica rispetto a tutti gli organi sociali sui quali è chiamato a vigilare facendo in modo che lo stesso riporti direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- i suoi componenti non partecipano direttamente alle decisioni o alle attività di vigilanza per le quali sia ravvisabile un conflitto di interesse (es. decisioni che riguardano un ambito nel quale il componente ha uno specifico interesse e che potrebbe comportare una commistione tra soggetto controllore e controllato). La gestione dei conflitti di interesse in capo ai componenti dell'Organismo di Vigilanza nonché i conseguenti obblighi di astensione sono appositamente disciplinati dal Regolamento interno di detto Organismo;
- sia dotato di autonomia finanziaria, mediante assegnazione di un budget annuo, stabilito a richiesta dell'Organismo con delibera dal Consiglio di Amministrazione.

Oltre all'autonomia dei poteri, la Società ha indicato come necessari anche i requisiti di professionalità e di continuità di azione.

Per quanto attiene al requisito della professionalità, è necessario che l'OdV sia dotato di specifiche competenze di natura giuridica (con particolare riferimento a quelle di natura penalistica), organizzativo-gestionale e amministrativo-contabile e sia altresì in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello.

Quanto, infine, alla continuità di azione, l'OdV dovrà garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento e rappresentare un referente costante per i Destinatari del Modello.

5.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

La Società ha scelto di dotarsi di un organismo plurisoggettivo composto da tre membri, di cui uno con funzioni di presidente, al fine di garantire una maggiore effettività dei controlli demandati dal Decreto 231/2001 all'OdV.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza è rappresentata nel sito istituzionale, sezione "Società Trasparente" al seguente link <http://trasparenza.asm.pv.it/node/73>.

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione. I singoli componenti rimangono in carica per il periodo previsto nell'atto di nomina. Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza può essere rieletto al termine di ogni mandato.

La nomina è condizionata dalla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità, la cui ricorrenza e la permanenza verranno accertate annualmente da parte del Consiglio di Amministrazione.

In primis, i componenti dell'Organismo di Vigilanza di ASM PAVIA S.p.A., ai fini della valutazione del requisito di indipendenza, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, non dovranno:

- rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società;

- partecipare direttamente alle decisioni o alle attività di vigilanza per le quali sia ravvisabile un conflitto di interesse sulla base di quanto prescritto dal Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza;
- far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi o dell'azionista o di uno degli azionisti del gruppo di controllo, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado.

Inoltre, la Società ha stabilito che i componenti dell'OdV devono essere in possesso dei requisiti di professionalità e di onorabilità di cui all'art. 109 del d.lgs. 1 settembre 1993, n. 385; non devono dunque essere stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p.) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (cd. legge fallimentare);
2. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del d.lgs. 61/02 (Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali);
6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
7. per una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni (Disposizioni contro la mafia);
8. per le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187- quater del Decreto Legislativo n. 58/1998 (TUF - Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria).

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza e le intervenute cause di ineleggibilità sopra riportate.

A titolo meramente esemplificativo, costituiscono giusta causa di revoca dei componenti dell'OdV una comprovata grave negligenza e/o grave imperizia nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto, nonché – più in generale – nello svolgimento del proprio mandato. La revoca del mandato dovrà, in ogni caso, essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società con atto che specifichi chiaramente i motivi della decisione intrapresa.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui vengano a trovarsi successivamente alla loro nomina:

- in una delle seguenti situazioni e nello specifico:

- a. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 c.c. (l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);
 - b. il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
- condannati, anche con sentenza non definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.), per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate.

Costituiscono inoltre cause di decadenza dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

1. la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 6 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
2. l'applicazione di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 6 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
3. l'applicazione di una misura cautelare personale;
4. l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni e delle sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187- quater del Decreto Legislativo n. 58/1998 (TUF).

Costituiscono infine ulteriori cause di ineleggibilità o decadenza per i membri dell'OdV rispetto a quelle precedentemente delineate le seguenti:

- a) l'esser stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità (legge n. 1423 del 56) o della legge n. 575 del 1965 (disposizioni contro la mafia);
- b) l'esser indagati o condannati, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p.) o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal d.lgs. 231/01.

La decadenza dalla carica di componente dell'OdV opera automaticamente sin dal momento della sopravvenienza della causa che l'ha prodotta, fermi restando gli ulteriori obblighi sotto descritti.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza può rinunciare alla carica in qualsiasi momento, previa comunicazione da presentarsi per iscritto al Consiglio di Amministrazione ed in copia conoscenza agli altri componenti.

In caso di sopravvenuta causa di decadenza dalla carica, il membro dell'OdV interessato deve darne immediata comunicazione per iscritto al Consiglio di Amministrazione e per conoscenza al Collegio Sindacale ed agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza medesimo. Anche in assenza della suddetta comunicazione, ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza che venga a conoscenza dell'esistenza di una causa di decadenza in capo ad un altro componente, deve darne tempestiva comunicazione per iscritto al Consiglio di Amministrazione e per conoscenza al Collegio Sindacale per consentire al medesimo di adottare i necessari provvedimenti del caso.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede a deliberare la nomina del sostituto, senza ritardo. In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il C.d.A. abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'OdV.

Durante l'eventuale periodo di *vacatio* per il verificarsi di uno degli eventi sopra delineati, i restanti membri dell'Organismo di Vigilanza restano in carica con l'onere di richiedere al Consiglio di Amministrazione di procedere tempestivamente alla nomina del membro mancante.

5.3 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto stabilisce espressamente che i compiti dell'OdV sono la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura del suo aggiornamento.

In particolare, l'OdV dovrà svolgere i seguenti specifici compiti:

- a) **vigilare sul funzionamento del Modello e sull'osservanza delle prescrizioni ivi contenute** da parte dei Destinatari (dunque: verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello; attivare e implementare il sistema di controllo; predisporre ed approvare il piano periodico delle verifiche; effettuare verifiche periodiche, , sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio; effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici e rilevanti posti in essere dalla Società nelle aree di rischio; promuovere incontri periodici (con cadenza almeno annuale) con il Collegio Sindacale e la Società di Revisione ai fini della vigilanza sul funzionamento del Modello; promuovere idonee iniziative per la diffusione e dei principi del Modello; prevedere una casella di posta elettronica dove trasmettere informazioni rilevanti; raccogliere, esaminare, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello; valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello; segnalare tempestivamente le presunte violazioni e inosservanze del Modello all'organo dirigente (Consiglio di Amministrazione), per gli opportuni provvedimenti disciplinari da irrogare con il supporto delle funzioni competenti; verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente sanzionate nel rispetto del sistema sanzionatorio adottato da ASM PAVIA S.P.A..
- b) **Vigilare sull'opportunità di aggiornamento del Modello**, informando nel caso il Consiglio di Amministrazione laddove si riscontrino esigenze di adeguamento (dunque: monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento; predisporre attività idonee a mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio; vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei Protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei Reati e verificare che ogni parte sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello; valutare, nel caso di effettiva commissione di Reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche allo stesso; presentare al Consiglio di Amministrazione le proposte di adeguamento e modifica del Modello; verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo l'OdV, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione:

- avrà libero accesso a tutte le strutture e uffici della Società. In caso di diniego motivato da parte dei referenti destinatari delle richieste, l'OdV predisporrà un'apposita relazione da trasmettersi al Consiglio di Amministrazione;

- potrà richiedere l'accesso a dati ed informazioni nonché l'esibizione di documenti ai componenti degli organi sociali, alla società di revisione, in generale a tutti i destinatari del Modello e anche ai Soggetti Terzi;
- potrà effettuare ispezioni periodiche nelle varie funzioni aziendali.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di svolgere appieno i propri compiti di vigilanza e controllo, si avvale del supporto delle strutture aziendali idonee a garantire lo svolgimento delle verifiche, delle analisi e degli altri adempimenti necessari. L'Organismo di Vigilanza ha altresì la facoltà di delegare alle suddette funzioni aziendali specifiche attività di verifica e controllo i cui risultati dovranno essere allo stesso riportati.

Il comportamento non collaborativo da parte delle risorse aziendali, nei confronti dell'OdV, costituisce una violazione del Modello ed è per questo sanzionabile sulla base di quanto previsto dal sistema disciplinare (paragrafo 2.3).

Relativamente alle tematiche di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e tutela ambientale, l'Organismo può avvalersi anche dei Responsabili Sistema di gestione ambiente/qualità/sicurezza e di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (Datore di Lavoro, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e Responsabile Qualità Ambiente) nonché di quelle ulteriori previste dalle normative di settore ed, in particolare, dal d.lgs. 81/2008 e dal d.lgs. 152/2006.

In funzione della specificità degli argomenti trattati, l'OdV può altresì avvalersi di consulenti esterni per le specifiche competenze che l'OdV ritenesse opportune.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, l'OdV elabora, in accordo con le proprie esigenze di vigilanza, un proprio budget di spesa annuo che sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Per tutti gli altri aspetti, l'OdV, al fine di preservare la propria autonomia ed imparzialità, provvederà ad autoregolarsi attraverso la formalizzazione di una serie di norme che ne garantiscano il miglior funzionamento (relative, a titolo esemplificativo, alla calendarizzazione delle attività, al formato delle verbalizzazioni ed alla definizione del piano dei controlli).

5.4 Flusso informativo

Affinché l'Organismo di Vigilanza possa svolgere correttamente le proprie funzioni e i propri compiti è necessario assicurare un adeguato flusso informativo da e verso l'Organismo stesso, come normato nella apposita **Procedura PRX520** adottata da ASM Pavia, recante l'elenco delle informazioni da comunicare a OdV, con una frequenza che può essere periodica oppure tempestiva ad accadimento.

Ciascun dipendente è tenuto a comunicare all'Organismo ogni informazione relativa al mancato rispetto dei contenuti del modello di organizzazione e gestione e del Codice Etico-Comportamentale, in forma scritta o attraverso colloquio orale: tali segnalazioni devono rimanere riservate ed accessibili solo all'ODV, salva l'espressa richiesta contraria del segnalante.

A tal fine ASM Pavia si è dotata di una casella di posta elettronica dedicata alla ricezione di tali segnalazioni: organismodivigilanza@asm.pv.it; l'OdV potrà anche ricevere e valutare segnalazioni e comunicazioni, allo stesso modo scritte, provenienti da terzi.

All' OdV compete la verifica puntuale delle notizie trasmesse e, nel caso, l'attivazione secondo la propria autonomia e quanto previsto dal Regolamento, per gli approfondimenti o le azioni del caso.

In condivisione con l'RPCT, l'OdV gestisce la casella di posta elettronica destinata al c.d. "whistleblowing" (<https://whistleblowing.asm.pv.it>).

5.5 Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV, a cadenza annuale, trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale una dettagliata relazione sui seguenti aspetti:

- una descrizione degli eventi significativi ai fini del Modello e del d.lgs. 231/2001, che hanno interessato la Società;
- l'eventuale evoluzione della normativa riguardante il d.lgs. 231/2001;
- lo stato di fatto e una valutazione sul grado di aggiornamento del Modello;
- le segnalazioni ricevute dall'OdV, accompagnate da note descrittive relative agli approfondimenti effettuati dall'OdV e alle relative risultanze;
- le eventuali criticità emerse nei flussi informativi ricevuti dall'OdV in merito alle aree di rischio;
- le attività svolte;
- i rapporti con gli organi giudiziari rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- le conclusioni in merito al funzionamento, osservanza ed aggiornamento del Modello;
- il piano delle attività contenente il piano periodico delle verifiche predisposto per il semestre successivo.

In caso di gravi anomalie nel funzionamento ed osservanza del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso, l'OdV riferisce tempestivamente al Consiglio di Amministrazione o al Presidente.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà, a sua volta, fare richiesta di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione e dal Presidente per riferire su particolari eventi o situazioni sollecitando, un intervento da parte dello stesso. Inoltre, l'OdV, se ritenuto necessario ovvero opportuno, potrà chiedere di esser convocato dal Collegio Sindacale.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Presidente ed ai soggetti con le principali responsabilità operative.

Gli incontri di cui sopra con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

6. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, d.lgs. 231/2001, la Società ha l'onere di *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello"*.

Resta comunque fermo che, anche nel caso che un certo comportamento non sia previsto fra i comportamenti di seguito individuati, qualora risulti in violazione del Modello potrà comunque essere oggetto di sanzione.

6.1 Funzioni del sistema disciplinare sanzionatorio

La Società ha istituito un sistema disciplinare specifico, volto a punire tutti quei comportamenti che integrino violazioni del Modello, del Codice Etico Comportamentale e dei Protocolli, attraverso l'applicazione di sanzioni specifiche derivanti da un raccordo tra le previsioni della normativa giuslavoristica, regolamenti aziendali, ed i principi e le esigenze del Modello.

L'OdV, qualora rilevi nel corso delle sue attività di verifica e controllo una possibile violazione, darà impulso al procedimento disciplinare-sanzionatorio contro l'autore della potenziale infrazione, in misura autonoma rispetto ad eventuali azioni penali dell'autorità giudiziaria a carico dell'autore, nonché in relazione a ogni altra eventuale azione che risulti opportuna o necessaria (es. azione risarcitoria).

L'accertamento e l'irrogazione della relativa sanzione avranno luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

6.2 Destinatari del sistema disciplinare sanzionatorio

Il sistema disciplinare si rivolge a tutti i destinatari del Modello, e precisamente ai componenti degli organi sociali (Amministratori e Sindaci), ai dirigenti, al personale dipendente, ai Soggetti Terzi.

6.3 Sanzioni

6.3.1. Misure nei confronti del personale non dirigente

Le violazioni delle regole comportamentali costituiscono inadempimento contrattuale e pertanto potranno comportare l'adozione di sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro.

ASM PAVIA S.p.A. in funzione dei servizi erogati aderisce al CCNL Igiene Urbana, il CCNL Gas-Acqua, al CCNL Dirigenti Confservizi, CCNL Commercio e servizi, il CCNL trasporti.

Sul piano procedurale, si applica l'art. 7 della L. n. 300, 30.05.1970 (Statuto dei lavoratori).

I C.C.N.L. stabiliscono l'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari a fronte di inadempimenti contrattuali: a) richiamo verbale; b) ammonizione scritta; c) multa; d) sospensione; e) licenziamento.

In conformità a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori, la tipologia e l'entità della sanzione sarà individuata tenendo conto della gravità dell'infrazione, della recidività della inosservanza e/o del grado di colpa, valutando in particolare:

- l'intenzionalità e le circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;
- il ruolo e il livello di responsabilità gerarchica ed autonomia del dipendente;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori in accordo tra loro nel determinare la violazione;
- eventuali simili precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- la rilevanza degli obblighi violati;
- le conseguenze in capo alla Società, l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per i portatori di interesse della Società stessa.

Il richiamo verbale può essere attuato in caso di lieve inosservanza dei principi e delle procedure previste dal Modello, dal Codice Etico e/o dai Protocolli dovuti a negligenza del dipendente.

L'ammonizione scritta viene adottata in ipotesi di ripetute mancanze punite con il richiamo verbale, attraverso un comportamento non conforme o non adeguato.

La multa può essere applicata in misura non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare di cui al CCNL per un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità.

La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più giorni di quelli previsti da CCNL e va applicata in caso di gravi violazioni procedurali tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti di terzi.

La sanzione disciplinare di cui al punto e) è inflitta al dipendente che ponga in essere, nell'espletamento delle sue attività, un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto 231/01. Più precisamente:

- il licenziamento con preavviso per giustificato motivo è una sanzione inflitta in conseguenza di un notevole inadempimento contrattuale da parte del dipendente;
- il licenziamento senza preavviso per giusta causa è una sanzione inflitta in conseguenza di una mancanza così grave (per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari o per la sua recidività) da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto di lavoro. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione vi sono: comportamento fraudolento tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro; redazione di documentazione incompleta o non veritiera dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta; violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna; omessa redazione della documentazione prevista dal Modello, dal PTPCT e/o dai Protocolli; violazione o elusione dolosa del sistema di controllo previsto dal Modello, dal PTPCT e/o dai Protocolli in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alla procedura; realizzazione di comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni;

Alla notizia di violazione delle regole di comportamento da parte di un dipendente non dirigente, l'OdV informa l'Ufficio personale per l'adozione delle opportune iniziative. Lo svolgimento del procedimento sarà affidato all' Ufficio Personale che provvederà a comminare la sanzione a norma di legge e di contratto.

L'OdV deve essere informato dei procedimenti disciplinari relativi alle violazioni del Modello con evidenza delle iniziative sanzionatorie assunte o dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni.

6.3.2. Misure nei confronti del personale dirigente

Nell'ambito dei rapporti con i dirigenti, ASM PAVIA S.P.A. ha provveduto ad inserire nelle singole lettere-contratto un'apposita clausola che prevede l'applicazione di sanzioni in caso di condotte contrastanti con le norme di cui al d.lgs. 231/2001 con il Modello, il Codice Etico e il PTPCT adottati dalla Società, e/o di omessa attività di supervisione e coordinamento da parte dei Dirigenti.

Ogni dirigente riceverà copia del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli e, in caso di accertata adozione, da parte di un dirigente, di un comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, o qualora sia provato che abbia consentito a dipendenti a lui gerarchicamente subordinati di porre in essere condotte costituenti violazione del Modello, del PTPCT, del Codice Etico e dei Protocolli, la Società applicherà nei confronti del responsabile la sanzione che riterrà più idonea, in ragione della gravità e/o recidività della condotta del dirigente e comunque sulla base di quanto previsto dal CCNL applicabile.

La tipologia e l'entità della sanzione sarà individuata tenendo conto della gravità dell'infrazione, della recidività della inosservanza e/o del grado di colpa o di dolo, valutando in particolare:

- a. l'intenzionalità e le circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;
- b. il ruolo e il livello di responsabilità gerarchica ed autonomia del dipendente;
- c. l'eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori in accordo tra loro nel determinare la violazione;
- d. eventuali simili precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- e. la rilevanza degli obblighi violati;
- f. le conseguenze in capo alla Società, l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per i portatori di interesse della Società stessa.

In particolare, potranno essere applicate nei confronti dei Dirigenti le seguenti sanzioni:

- biasimo scritto e l'intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello, in caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali;
- sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa - fermo il diritto degli stessi dirigenti alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria ed eventuale per un periodo non superiore a tre mesi, l'adibizione ad incarichi diversi, nel rispetto dell'art. 2103 codice civile – in caso di grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali ;
- licenziamento con preavviso in caso di reiterate e gravi violazioni di una o più prescrizioni tali da configurare un notevole inadempimento;
- licenziamento senza preavviso laddove la violazione di una o più prescrizioni sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Resta salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Al dirigente potranno inoltre essere revocate le procure o le deleghe eventualmente conferitegli.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce grave inadempimento la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV/RPCT in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata.

Alla notizia di violazione da parte di un dirigente, l'OdV o nel caso il RPCT informa il Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle opportune iniziative. Lo svolgimento del procedimento sarà affidato alla Direzione Risorse Umane che provvederà a comminare la sanzione a norma di legge e di contratto.

L'OdV e/o l'RPCT dev'essere informato dei procedimenti disciplinari relativi alle violazioni del Modello/PTPCT con evidenza delle iniziative sanzionatorie assunte o dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni.

6.3.3 Misure nei confronti dei lavoratori distaccati presso ASM PAVIA S.p.A.

Qualora gli eventuali lavoratori che operano in regime di distacco (totale o parziale) dalla Capogruppo o altre società del Gruppo presso ASM PAVIA S.P.A. si rendano responsabili di violazioni o di comportamenti non conformi la Funzione Risorse Umane, sentito l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio gli organi direttivi della Società distaccante, la competente funzione Risorse Umane e l'Organismo di Vigilanza della Società medesima affinché sia adottato ogni provvedimento ritenuto opportuno e compatibile con la vigente normativa e secondo le regole sanzionatorie interne della medesima Società distaccante.

6.3.4 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di accertata violazione del Modello e/o del PTPCT, del Codice Etico o dei Protocolli da parte di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione convocherà immediatamente o comunque tempestivamente l'Assemblea dei Soci per le deliberazioni di eventuale revoca del mandato o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori ai sensi dell'art. 2393, co. 3 c.c..

L'Assemblea, una volta esaminata la segnalazione, formulerà per iscritto l'eventuale contestazione nei confronti dell'amministratore, delegandone la materiale comunicazione all'interessato e all'OdV e/o RPCT da parte del Collegio Sindacale. L'Assemblea in successiva seduta, nel rispetto dei più congrui termini a difesa, deciderà circa l'irrogazione e l'eventuale tipologia della sanzione, secondo il principio di proporzionalità, delegandone la materiale comunicazione all'interessato e all'OdV e/o RPCT da parte del Collegio Sindacale.

Nei confronti degli amministratori che violino le disposizioni del Modello e/o del PTPCT è comunque fatta salva l'esperibilità dell'azione di responsabilità e la conseguente eventuale richiesta risarcitoria del danno subito in base alle norme del Codice Civile applicando la relativa normativa.

6.3.5 Misure nei confronti del personale munito di procura (procuratori)

Ogni procuratore riceverà copia del Modello, del PTPCT, del Codice Etico e dei Protocolli e, in caso di accertato comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, la Società applicherà nei confronti del responsabile la sanzione che riterrà più idonea, in ragione della gravità e/o recidività della condotta del procuratore. In particolare, il Consiglio di Amministrazione valuterà ogni opportuna misura da adottare nei confronti del procuratore, sino alla revoca dell'incarico.

6.3.6 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di accertata violazione da parte di uno o più sindaci, il Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli art. 2407 c.c. ed in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, su tempestiva segnalazione dell'infrazione accertata da parte dell'OdV, convocherà immediatamente o comunque tempestivamente l'Assemblea dei Soci per le deliberazioni di eventuale revoca del mandato o di azione di responsabilità nei confronti dei sindaci, delegandone la materiale comunicazione all'interessato e all'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione.

I provvedimenti dell'Assemblea saranno formulate per iscritto

E' salva comunque l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dei membri del Collegio Sindacale con eventuale richiesta risarcitoria in applicazione delle norme del Codice Civile.

6.3.7 Misure nei confronti dei soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere da soggetti esterni alla Società che sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, determinerà, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fatta salva l'ulteriore riserva di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Società.

Tali comportamenti saranno valutati dall'Organismo di Vigilanza che, sentito il parere del responsabile della Direzione/Funzione aziendale che ha richiesto l'intervento del Soggetto Terzo e/o del Soggetto Ulteriore, riferirà tempestivamente all'Amministratore Delegato e, nei casi più gravi all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

7. APPROVAZIONE, DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEI DESTINATARI

7.1 Diffusione del Modello

Il Modello, e le sue revisioni, entrano in vigore a decorrere dalla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Modello viene pubblicato sul sito internet aziendale.

In tutti i nuovi contratti di assunzione è previsto l'inserimento di un'informativa relativa l'adozione del modello.

7.2 Formazione dei destinatari

Ai fini dell'attuazione del MODELLO, Il Responsabile Risorse Umane gestisce la formazione dei DESTINATARI con il supporto dell'ORGANISMO DI VIGILANZA, DEL RPCT e della Direzione.

L'attività di formazione è differenziata nei contenuti e nelle modalità di attuazione in funzione della tipologia di destinatari a cui si rivolge e del livello di rischio dell'area in cui questi operano.

La formazione verrà pianificata in apposito documento annuale approvato dalla Direzione.

7.3 Informativa ai terzi

Ogni comportamento posto in essere da terzi in contrasto con i valori espressi nel Codice Etico-Comportamentale e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01 potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

La Società curerà con la collaborazione dell'OdV e il RPCT l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership di tali specifiche clausole contrattuali che potranno prevedere anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla Società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Inoltre ai fini di un'adeguata attività di informativa, la Società, o un suo incaricato, in stretta cooperazione con l'ORGANISMO DI VIGILANZA e IL RPCT provvederà a curare la diffusione del contenuto del MODELLO e del Codice Etico-Comportamentale.

8. ALLEGATI

Allegato 1 - Elenco dei Protocolli

Allegato 2 - Analisi dei rischi