



**ASPEM RETI S.R.L.**

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI  
DEL D.LGS. 23/2001

PARTE GENERALE

## **SOMMARIO**

<b>SOMMARIO .....</b>	<b>2</b>
<b>DEFINIZIONI.....</b>	<b>3</b>
<b>I)INTRODUZIONE .....</b>	<b>7</b>
<b>1. LA DISCIPLINA PREVISTA DAL D.Lvo 231/2001 .....</b>	<b>7</b>
<b>1. RAPPRESENTANZA LEGALE E AMMINISTRAZIONE .....</b>	<b>13</b>
<b>2. NATURA E DESCRIZIONE DELLA SOCIETA' .....</b>	<b>13</b>
<b>3. STANDARD DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>14</b>
<b>4. LA METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE E PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....</b>	<b>15</b>
<b>5. ORGANISMO DI VIGILANZA ("OdV") .....</b>	<b>16</b>
<b>6. FORMAZIONE IN MATERIA 231.....</b>	<b>22</b>
<b>7. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE.....</b>	<b>22</b>

## **DEFINIZIONI**

Qui sono contenute, in ordine alfabetico, le definizioni dei termini più significativi utilizzati nel presente documento.

**ATTIVITA' SENSIBILE**, il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, nel cui ambito sussiste il potenziale rischio di commissione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001.

**CCNL**, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da Aspem Reti S.r.l.

**CODICE ETICO**, è il documento adottato dalla Società – da considerarsi quale parte integrante del presente Modello - nel quale sono evidenziati i principi etici e gli standard minimi di comportamento ai quali si deve ispirare ogni soggetto operante per conto della stessa, nell'ottica di prevenire situazioni dannose per l'integrità della Società stessa.

**COLLABORATORI**, i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.

**D.L.vo 231/2001 o il DECRETO**, il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300) e successive modifiche e integrazioni.

**D.L.vo 81/2008 o T.U. Sicurezza**, il Decreto Legislativo del 9 aprile 2008 n. 81 concernente l'attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

**DESTINATARI**, tutti i soggetti tenuti a rispettare il presente Modello e, quindi, organi societari (amministratori e sindaci), dipendenti, e soggetti terzi (mandatari, procuratori, agenti, consulenti, fornitori, ecc.) con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari e che operino a qualsiasi titolo in nome e per conto della Società.

**DIPENDENTI**, i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.

**FLUSSI INFORMATIVI**, informazioni che obbligatoriamente devono essere trasmesse all'organismo di vigilanza.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE (MOG)**, si intende il documento che definisce e formalizza gli obiettivi, i principi, i presupposti e le attività organizzative che l'ente, in conformità all'art.6 del D.L.vo 231/2001 adotta ed attua al fine di ridurre al minimo il rischio che soggetti da esso dipendenti (sia Apicali che Sottoposti) possano commettere reati delle specie previste dal D.L.vo 231/2001 nell'interesse od a vantaggio dell'ente medesimo.

**ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)**, si intende l'organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui l'organo dirigente ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG e di curarne l'aggiornamento in conformità a quanto previsto dall'art.6 comma 1 lett. b) del D.L.vo 231/2001.

**ORGANO AMMINISTRATIVO o ORGANO DIRIGENTE**, l'Amministratore Unico di Aspem Reti S.r.l.

**ORGANO DI CONTROLLO**, il Collegio Sindacale di Aspem Reti S.r.l.

**PA**, la Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (es.: concessionari di un pubblico servizio) a norma degli artt. 357, 358 c.p.

**PROCEDURA**, documento formalmente adottato dalla Società contenente l'insieme di norme volte a regolare la conduzione delle attività di business ed il controllo dei processi aziendali oltre che a disciplinare la condotta dei dipendenti in determinate materie specifiche.

**PROCESSO**, si intende il complesso di attività e risorse tra loro organizzate al fine di produrre un determinato output partendo da un determinato input.

**QUOTE**, si riferisce al meccanismo sanzionatorio previsto dall'art. 10 del D.L.vo 231/2001.

**REATI PRESUPPOSTO o REATI**, i reati specificamente individuati dal D.L.vo 231/2001 e dai testi normativi che ad esso fanno richiamo, la cui commissione, a determinate condizioni, coinvolge la responsabilità amministrativa della Società.

**RISCHIO**, si riferisce al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.L.vo 231/2001.

**SEGNALANANTE**, soggetto autore di una segnalazione di condotte violazione di leggi, regolamenti, policy interne, del Codice Etico e del Modello.

**SEGNALAZIONE**, un atto di manifestazione, attraverso cui il Segnalante contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'organizzazione di appartenenza.

**SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE**, l'insieme delle misure sanzionatorie e disciplinari applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.

**SOGGETTI APICALI**, si intendono le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente medesimo, secondo quanto previsto dall'art. 5 comma 1 lett. a) del D.L.vo 231/2001.

**SOGGETTI SOTTOPOSTI**, si intendono le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, così come definito dall'art.5 comma 1 lett. b) del D.L.vo 231/2001.

**WHISTLEBLOWING**, strumento, di derivazione anglosassone, attraverso il quale i dipendenti o i collaboratori di un'organizzazione segnalano a specifici soggetti od organismi un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti riconducibili all'organizzazione.

## I) INTRODUZIONE

### 1. *LA DISCIPLINA PREVISTA DAL D.Lvo 231/2001*

Il D.L.vo 231/2001 (di seguito anche solo il “Decreto”) è stato emanato per effetto della delega al Governo prevista dalla L. 29/9/2000 n. 300 di recepimento, tra gli altri, della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione europea, fatta a Bruxelles il 26/5/1997 e della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali fatta a Parigi il 17/12/1997.

Tale norma ha innovato il principio secondo cui le persone giuridiche non potevano delinquere e, conseguentemente, non potevano essere punite.

A livello internazionale si è preso gradualmente atto del fatto che un’efficace lotta alla criminalità di impresa può essere portata avanti solo attraverso la previsione di una forma di responsabilità delle persone giuridiche che vada ad aggiungersi a quella delle persone fisiche che hanno commesso materialmente il reato.

Gli artt. 5-6-7 del Decreto definiscono i criteri di attribuzione della responsabilità all’Ente e le cause di esonero da responsabilità. In particolare è previsto che:

- L’Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
  - a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. Soggetti Apicali);
  - b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (c.d. soggetti Sottoposti).
- L’Ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi;

- se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a) (Soggetti Apicali), l'Ente non risponde se prova che:
  - a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
  - b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
  - c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
  - d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).
- in caso di reato commesso dai soggetti c.d. Sottoposti, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza;
- in ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'Ente è tenuto a individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

L'ente, dunque, per non assumere la responsabilità prevista dalla norma, deve dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche solo "MOG" o "Modello" che sia in grado di prevenire e ridurre al minimo la possibilità che siano commessi i reati previsti dalla norma da soggetti Apicali o da sottoposti.

Dal 2001 il "catalogo" dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti si è ampliato, andando a includere varie categorie di reati rilevanti (per l'elenco completo

delle singole fattispecie cfr. **All. n. 1**):

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione** (articoli 24 e 25 del Decreto);
- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (articolo 24-*bis* del Decreto);
- **Delitti di criminalità organizzata** (articolo 24-*ter* del Decreto);
- **Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (articolo 25-*bis* del Decreto);
- **Delitti contro l'industria e il commercio** (articolo 25-*bis.1* del Decreto);
- **Reati societari** (articolo 25-*ter* del Decreto);
- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (articolo 25-*quater* del Decreto);
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (articolo 25-*quater.1* del Decreto);
- **Delitti contro la personalità individuale** (articolo 25-*quinquies* del Decreto);
- **Reati di abuso di mercato** (articolo 25-*sexies* del Decreto);
- **Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro** (articolo 25-*septies* del Decreto);
- **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio** (articolo 25-*octies* del Decreto);
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (articolo 25-*octies.1* del Decreto);
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (articolo 25-*novies* del Decreto);
- **Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (articolo 25-*decies* del Decreto);
- **Reati ambientali** (articolo 25-*undecies* del Decreto);
- **Delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare** (articolo 25-*duodecies* del Decreto);

- **Razzismo e xenofobia** (articolo 25-*terdecies* del Decreto);
- **Reati transnazionali** (Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (articolo 25-*quaterdecies* del Decreto);
- **Reati Tributari** (articolo 25-*quindiesdecies* del Decreto);
- **Contrabbando** (articolo 25-*sexiesdecies* del Decreto);
- **Delitti contro il patrimonio culturale** (articolo 25-*septiesdecies*).

## **2. FINALITA' DEL MODELLO DI ASPEM RETI**

La scelta di provvedere all'elaborazione di un Modello riflette una politica aziendale improntata alle seguenti finalità:

- ribadire che qualsiasi condotta illecita o posta in violazione delle procedure aziendali è assolutamente condannata dalla Società, anche qualora la stessa non fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio;
- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di Aspem Reti e, in particolare, nelle aree individuate "a rischio" di realizzazione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, la consapevolezza del dovere di conformarsi alle disposizioni ivi contenute e, più in generale, alla regolamentazione aziendale;
- informare i Destinatari che la violazione delle disposizioni del Modello costituisce un comportamento sanzionabile sul piano disciplinare e che in caso di commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto, alle sanzioni penali applicabili a titolo personale, si potrebbe aggiungere la responsabilità amministrativa in capo alla Società, con conseguente applicazione a quest'ultima delle relative sanzioni;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di costante monitoraggio delle aree "a rischio" e all'implementazione di specifici presidi di controllo, di intervenire

tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

### **3. STRUTTURA DEL MODELLO**

Il presente documento si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La Parte Generale descrive gli elementi fondamentali della disciplina prevista dal Decreto, richiamando le fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa in capo all'Ente, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione della responsabilità, nonché la struttura organizzativa della Società e le attività svolte per la predisposizione, diffusione e aggiornamento del Modello.

La Parte Speciale riepiloga i presidi preventivi specifici, ovvero l'insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare le attività sensibili, per le quali è stato rilevato un rischio potenziale di commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001.

Le regole contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico (**All. n. 2**) pur perseguendo il primo un obiettivo diverso rispetto al secondo. Si specifica infatti che:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "etica aziendale" che la stessa riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte di tutti i Destinatari;
- il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione dei reati che possono comportare l'attribuzione della responsabilità amministrativa in capo alla Società.

### **4. I DESTINATARI DEL MODELLO**

- II)** Il presente Modello è indirizzato a tutti i Dipendenti e, al fine di garantire un'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, anche ai collaboratori esterni,

# **ASPEM RETI S.R.L.**

**REV. 1**      **LUGLIO 2014**

**REV. 2**      **GENNAIO 2024**

intesi sia come persone fisiche (consulenti, professionisti, fornitori, ecc.) sia come società che, mediante contratto, collaborino a qualsiasi titolo con Aspem Reti.

## **IL MODELLO DI ASPEM RETI**

L'Ente che adotta e si impegna ad efficacemente attuare il presente Modello di Organizzazione è Aspem Reti s.r.l. (di seguito anche solo "Aspem Reti" o la "Società") con sede in Via Cairoli n. 6, CAP 21100 Varese . C.F.-P. IVA. 02747480123.

### ***1. RAPPRESENTANZA LEGALE E AMMINISTRAZIONE***

La rappresentanza dell'Ente di fronte ai terzi ed in giudizio spetta all'Amministratore Unico, che gestisce inoltre l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società.

### ***2. NATURA E DESCRIZIONE DELLA SOCIETA'***

Aspem Reti è una società di capitali unipersonale a esclusiva e totale partecipazione pubblica, costituita il 28 dicembre 2002 ai sensi dell'art. 113, comma 13 del TUEL con funzione di Società Patrimoniale pubblica, del Comune di Varese, proprietario al 100%, istituita per l'amministrazione della proprietà di asset, reti, impianti e strutture del ciclo idrico, del gas distribuzione e del servizio di igiene ambientale.

La Società è stata costituita in ottemperanza dell'art 35 della Legge Finanziaria del 2002 che ha imposto l'obbligo, per le società di gestione dei servizi pubblici locali a rilevanza economica, di separare la proprietà delle reti e altre dotazioni patrimoniale utilizzate per lo svolgimento dei servizi, dall'attività di gestione. Aspem Reti nasce quindi come scissione di Aspem S.p.a., denominata in seguito in ACSM Agam S.p.A., che aveva mantenuto l'attività di erogazione e organizzazione dei servizi di Acqua, Gas e Igiene Urbana.

Aspem Reti opera mettendo a disposizione di ACSM Agam S.p.a. (che dal 2022 ha cambiato denominazione in Acinque S.p.A) sulla base di apposito contratto stipulato con la stessa, le dotazioni patrimoniali occorrenti per lo svolgimento da parte di quest'ultima dei servizi di captazione, adduzione, distribuzione e vendita dell'acqua, di distribuzione

del gas naturale provincia di Varese. Aspem Reti è direttamente coinvolta sul territorio con Acinque S.p.A. e Isocietà dalla stessa partecipate per l'ottimizzazione dei servizi pubblici locali ed il funzionamento delle infrastrutture utili all'erogazione di Acqua, Gas, facendo in modo che i cittadini possano sempre usufruire di servizi all'altezza delle loro aspettative e ogni progetto nuovo sia sempre realizzato prestando attenzione alla salvaguardia del territorio. servizio

Aspem Reti in concessione dl Comune di Varese.

### **3.     *STANDARD DI RIFERIMENTO***

Di seguito sono riportati gli standard di riferimento utilizzati per lo sviluppo del presente Modello:

- Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.L.vo 231/2001 – Confindustria 2021.

#### **4. LA METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE E PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

L'adozione e l'aggiornamento del presente Modello ha comportato l'effettuazione di una precisa identificazione e valutazione delle aree e dei processi sensibili, maggiormente esposti al rischio di commissione dei reati.

Nello specifico, sono state seguite tre fasi operative distinte:

**Fase I - Identificazione delle Aree Sensibili (Mappatura "as is"):** analisi del contesto aziendale di Aspem Reti, al fine di evidenziare in quali ambiti dell'operatività societaria si potrebbero astrattamente verificare illeciti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;

**Fase II - Gap Analysis:** valutazione dell'adeguatezza dell'attuale Modello organizzativo ai fini di prevenire tali illeciti, mettendo a confronto le regole generali contenute nel modello organizzativo di riferimento (rispondenti alle esigenze della normativa 231) con le concrete modalità di svolgimento delle attività da parte della Società, così come emerse dalla mappatura delle prassi aziendali.

Tale analisi è stata condotta tenendo conto dei seguenti *standard* di controllo:

- *Segregazione dei compiti:* preventiva ed equilibrata distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi, idonei ad evitare commistione di ruoli potenzialmente incompatibili o eccessive concentrazioni di responsabilità e poteri in capo a singoli soggetti. In particolare, deve essere garantita la separazione delle responsabilità tra chi esegue e chi autorizza il processo;
- *Procedure scritte:* esistenza di regole formali o prassi consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili;
- *Deleghe e procure:* i poteri autorizzativi e di firma devono essere: coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate nonché chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società;

- *Tracciabilità*: ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente registrata; i processi decisionali devono essere verificabili *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali.

Le risultanti delle prime due Fasi sono state sintetizzate in un apposito documento di *Risk Assessment*, disponibile presso gli archivi della Società, in cui sono indicate le ulteriori necessarie misure/regole, la cui adozione è stata suggerita all'organo amministrativo, al fine di rendere il Modello il più efficace possibile nell'ottica di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

Al termine dell'attività sopra descritta è stato predisposto il presente Documento, avente l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal Decreto.

L'approvazione formale del presente Modello e delle sue versioni aggiornate, nonché la nomina dell'OdV, avvengono con determina dell'Amministratore Unico.

Poiché il Modello è un atto gestorio del vertice aziendale, resta naturalmente all'organo amministrativo la responsabilità di assicurare il recepimento e il rispetto del Modello stesso, nonché di approvare le eventuali modifiche e aggiornamenti correttivi o evolutivi dello stesso, in seguito a riorganizzazione della struttura aziendale e variazioni/aggiornamenti legislativi che comportino una modifica delle aree di rischio.

## **5. ORGANISMO DI VIGILANZA (“OdV”)**

### **5.1. NOMINA E BUDGET**

L'organo amministrativo nomina l'Organismo di Vigilanza, monocratico e composto da un membro esterno, stabilendo il relativo compenso.

Nelle procedure di formazione del budget di Aspem Reti, è assegnata una dotazione

adeguata di risorse, secondo la proposta formulata dall'OdV stesso, affinché sia garantita la copertura di ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti affidati. L'Organismo di Vigilanza in completa autonomia utilizza il budget assegnato con obbligo di rendiconto annuale all'organo amministrativo ed al Collegio Sindacale.

## **5.2. COLLOCAZIONE E REQUISITI DELL'ODV**

La norma prescrive che sia garantita all'organismo la necessaria autonomia ed indipendenza per poter svolgere efficacemente i compiti assegnati, ovvero deve essere garantita all'organismo l'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto a ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ivi incluso l'organo dirigente.

I requisiti che l'OdV deve soddisfare per un efficace svolgimento delle sue funzioni sono:

- i) **AUTONOMIA E INDIPENDENZA:** il componente dell'OdV deve essere scelto tra persone che offrono la massima garanzia di indipendenza ed obiettività nei giudizi; deve esser sprovvisto di compiti operativi, mantenendo un rapporto di staff – e non di subordinazione gerarchica – con il vertice operativo aziendale, in quanto la partecipazione a decisioni ed attività operative comprometterebbe l'obiettività di giudizio;
- ii) **PROFESSIONALITA':** deve essere garantito il possesso delle necessarie competenze tecniche specialistiche in materia di ispezione (audit), analisi dei sistemi di controllo interni nonché in materia di diritto penale;
- iii) **CONTINUITA' DI AZIONE:** deve essere garantita la necessaria continuità di azione e presenza nell'ente in modo da assicurare la massima efficacia della attività di vigilanza. Tale requisito esclude la saltuarietà o sporadicità dell'attività dell'OdV; ciò implica la necessità che lo stesso si riunisca periodicamente, in modo tale da monitorare con costanza l'operatività societaria.

- iv) ONORABILITA' E CAUSE DI ELEGGIBILITA' O DECADENZA: il componente dell'OdV ha l'obbligo di segnalare tempestivamente eventuali condizioni di incompatibilità o di conflitto di interesse (anche potenziale) all'organo amministrativo. Non possono essere eletti coloro che abbiano subito sentenze di condanna passate in giudicato per reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 o che comportino l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, che amministrino imprese o organizzazioni che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano o contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona.

### ***5.3. DURATA DELL'INCARICO E REVOCA***

L'OdV resta in carica per un triennio; allo scadere del mandato il componente può essere rinominati per un massimo di tre mandati consecutivi.

La revoca è disposta dall'organo amministrativo, che ne dà comunicazione all'Assemblea e al Collegio Sindacale. L'Assemblea può, qualora ricorrano giusti e gravi motivi, annullare la nomina o la revoca effettuata come sopra dall'Organo Amministrativo.

La mancata collaborazione da parte dell'OdV rispetto i compiti assegnati è considerata grave inadempienza.

L'inosservanza degli obblighi di riservatezza (v. infra) comporta la decadenza dall'incarico fermo restando l'obbligo di rifondere ogni e qualsiasi danno eventualmente derivato alla Società.

Il componente dell'OdV inoltre decade automaticamente ed è sostituito con determina dell'organo amministrativo qualora si verifichi una delle cause di ineleggibilità sopra descritte.

#### **5.4. I COMPITI DELL'ODV**

L'OdV ha i seguenti compiti:

- verificare l'efficienza ed efficacia del modello organizzativo adottato rispetto alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevare le eventuali violazioni;
- formulare delle proposte all'organo dirigente per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
  - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
  - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
  - modifiche normative rilevanti ai sensi del Decreto.
- segnalare all'organo dirigente le violazioni accertate del Modello che possono comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- predisporre una relazione informativa su base almeno annuale in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse;
- trasmettere la relazione di cui al punto precedente all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale.

#### **5.5. I POTERI DELL'OdV**

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura della Società, fermo restando il potere di controllo da parte dell'Amministratore Unico e/o dell'Assemblea sull'adeguatezza del suo intervento.

All'OdV deve essere garantito il libero accesso presso tutte le funzioni di Aspem Reti, senza necessità di consenso preventivo, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dalla legge e sopra definiti.

L'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'ente, ovvero di consulenti esterni.

#### **5.6. IL FUNZIONAMENTO DELL'OdV**

L'OdV provvede a regolare autonomamente il proprio funzionamento interno, predisponendo un Regolamento e il Piano annuale delle attività.

#### **5.7. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA**

L'OdV è tenuto al segreto in ordine alle informazioni di qualunque genere acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni. Tale obbligo permane al cessare dell'incarico. Sono fatti salvi gli obblighi di comunicazione previsti dalla Legge.

È altresì tenuto al puntuale rispetto della vigente normativa in materia di dati personali e delle disposizioni adottate in proposito dalla Società.

#### **5.8. I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV**

I flussi informativi all'OdV di cui all'art. 6 comma 2, lettera d) del D.Lgs. 231/2001 sono finalizzati ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e l'accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato.

I Destinatari del Modello possono avvalersi della casella di posta elettronica dedicata **XXXXXXXXXX**.

I flussi informativi possono consistere in **informazioni** o in **segnalazioni**.

Con riguardo alle prime, i referenti aziendali operativi nelle aree sensibili devono fornire all'OdV tutte le informazioni utili per lo svolgimento dei suoi compiti. L'OdV nominato disciplina in modo autonomo l'oggetto dei flussi informativi nonché la relativa periodicità. Fermo restando il potere dell'OdV di assumere in ogni momento le informazioni che

reputa necessarie, devono in ogni caso essere trasmessi i seguenti elementi:

- le risultanze periodiche delle attività di controllo poste in essere dalle strutture della Società per dare attuazione al modello organizzativo (report di audit, indici consuntivi, ecc.);
- le anomalie od atipicità riscontrate;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dipendenti nei cui confronti la magistratura procede per reati previsti dal Decreto;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- operazioni straordinarie (ad es., fusioni, acquisizioni, scissioni societarie, cessioni d'azienda) o ad operazioni che comportino modifiche della struttura organizzativa della Società;
- modifiche del sistema di deleghe di funzioni e di procure;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale ed europeo ovvero a seguito di procedura a invito o affidamento diretto;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- gli incidenti di sicurezza rilevanti che abbiano coinvolto il sistema informativo dell'ente;
- le eventuali anomalie riscontrate nel monitoraggio dei sistemi informativi da cui si possa desumere un uso improprio o scorretto degli strumenti informatici;
- gli incidenti o i near-miss rilevanti in materia di salute e sicurezza sul luogo di

lavoro.

Le **segnalazioni**, invece, possono avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello (cfr. infra par. 5.9).

### **5.9. segue: IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING**

Aspem Reti si impegna a implementare una procedura volta a gestire eventuali segnalazioni (cfr. **All. n. 3**) e a garantire adeguate tutele nei confronti dei soggetti segnalanti, in conformità a quanto previsto dalla legge 30 novembre 2017 n. 179 (e sue successive modifiche), della Direttiva UE 1937/2019 nonché delle linee guida ANAC emanate in materia.

## **6. FORMAZIONE IN MATERIA 231**

Tutti coloro che operano per conto dell'ente devono essere informati e ricevere formazione sugli aspetti rilevanti del d.lgs. 231/2001, sulle regole decise dall'ente in materia, le responsabilità e le conseguenze per la mancata osservanza delle regole.

La formazione è elemento primario del sistema di sicurezza e prevenzione dei reati previsti dal Decreto

Le attività di formazione devono essere programmate e diversificate tenendo conto delle necessità specifiche dei Destinatari.

L'attività di formazione deve essere misurata al fine di verificarne l'efficacia.

Le responsabilità per la formazione devono essere chiaramente attribuite.

La formazione deve essere aggiornata quando intervengono modifiche rilevanti del MOG ovvero quando da controlli sull'efficacia o sui livelli di consapevolezza dei Destinatari ne emerga la necessità.

## **7. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE**

L'art. 6 co. 2 lett. e) prevede l'obbligo di conformare il sistema disciplinare in modo da

renderlo idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Sistema Disciplinare prevede le azioni da assumere in caso di comportamenti scorretti rilevanti ai fini del Decreto tenuti da dipendenti, collaboratori, amministratori e chiunque altro operi in nome o per conto di Aspem Reti.

In particolare, per quanto riguarda i dipendenti, coerentemente a quanto previsto dall'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), le conseguenze disciplinari per il mancato rispetto del Modello devono essere chiaramente e specificamente formalizzate nel Sistema Disciplinare. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante mezzi idonei.

Per quanto non espressamente regolato nel presente documento, si rinvia alla normativa in materia prevista dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori, dai CCNL vigenti, da tutte le altre norme nazionali ed europee applicabili.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Le responsabilità per i controlli e per le contestazioni disciplinari devono essere chiaramente e specificamente definite e portate a conoscenza con idonei mezzi a tutti gli interessati.

➤ *Sanzioni per i dipendenti*

Il mancato rispetto delle regole previste dal Modello, delle direttive ed istruzioni emanate in attuazione del Modello, ovvero in esecuzione di un obbligo di legge cui la Società è soggetta, costituisce per i dipendenti inadempimento del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 Cod. Civ. e può dar luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari a norma dell'art. 2106 Cod. civ. in conformità a quanto previsto dall'art.7 L. 300/1970.

➤ *Sanzioni per i dirigenti*

Qualsiasi comportamento difforme od in violazione del Modello da parte di dirigenti, come pure l'inosservanza costituisce inadempimento del contratto di lavoro e comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari in conformità ai CCNL vigenti di riferimento.

➤ *Sanzioni per i collaboratori e fornitori*

Coloro i quali prestano la propria opera a titolo diverso dai due punti che precedono, sono tenuti al rigoroso e puntuale rispetto del Modello, ogni violazione costituisce inadempimento del contratto da cui discende il rapporto con la Società.

I contratti di collaborazione devono considerare espressamente:

- che il rispetto del Modello è motivo essenziale del contratto medesimo,
- che ogni violazione del Modello costituisce inadempimento contrattuale,
- che Aspem Reti si riserva di controllare l'esatto adempimento con particolare riferimento al rispetto del Modello,

e prevedere idonee clausole (risolutive e/o penali) atte a contrastare le eventuali violazioni.

➤ *Sanzioni per gli amministratori e i membri degli organi di controllo*

I vertici amministrativi e gli organi di controllo provvedono ad autoregolamentare le proprie attività in modo da assicurare il rispetto del Modello. Eventuali inosservanze costituiscono valido motivo di revoca.

Gli organi di controllo (Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza) segnalano all'Assemblea ogni violazione del Modello affinché essa possa assumere, in caso di inerzia dell'organo amministrativo, le azioni più opportune.