

**“Azienda speciale per l’igiene ambientale”
(in sigla, ASIA)**

**Consorzio-azienda del Comune di Lavis (TN)
e altri Comuni trentini**

MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (“MOG”)

predisposti ai sensi e per gli effetti di cui al D.lgs. 231/2001

Versione 5.0
con il piano anticorruzione e trasparenza (PTPCT)

* * *

ASIA

Via G. Di Vittorio, n. 84 - 38015 Lavis (TRENTO)

Telefono 0461 24.11.81 - Fax 0461 24.02.35

E-mail info@asia.tn.it

PEC: asialavis@pec.it

P.Iva 01389620228

Documenti aggiornati in data 20.05.2019, del. n. 43

Sommario della “parte generale”

1	L'azienda speciale ASIA e il suo Oggetto sociale	5
2	Adozione del Modello ai sensi del D.lgs. 231/2001 e costanti integrazioni	6
3.	Metodologia	8
3.1.	Analisi dei rischi: framework di riferimento e sistema di controllo interno.....	10
4.	I reati che possono determinare la responsabilità della azienda speciale.....	13
4.1.	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danni allo Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informativa in danno dello Stato o di un ente pubblico(Art.24, D.Lgs.n.231/2001)...	13
4.2.	Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001)	13
4.3.	Delitti di criminalità organizzata.....	14
4.4.	Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) 15	
4.5.	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001)	16
4.6.	Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001)	17
4.7.	Reati societari Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001):.....	18
4.8.	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001)	19
4.9.	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001).....	19
4.10.	Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001).....	19
4.11.	Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001)	21
4.12.	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001).....	21
4.13.	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001).....	21
4.14.	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001).....	22
4.15.	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001)	23
4.16.	Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001)	23
4.17.	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) (articolo aggiunto dal D.lgs. n. 109/2012, modificato dalla legge 17 ottobre 2017 n.161)	25
4.18.	Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167].....	26
4.19.	Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato per gli Enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (Art. 12, L. n. 9/2013).....	26
4.20.	Reati transnazionali (L. n. 146/2006).....	26
5.	Il sistema sanzionatorio	27
5.1.	I provvedimenti disciplinari a carico dei lavoratori dipendenti.....	27
5.1.1.	Esemplificazione di condotte sanzionabili con provvedimento disciplinare.....	28
5.1.2.	Richiamo verbale	28
5.1.3.	Ammonizione scritta	29
5.1.4.	Multa	30
5.1.5.	Sospensione	31
5.1.6.	Licenziamento disciplinare con preavviso e T.F.R.	31
5.1.7.	Licenziamento disciplinare senza preavviso e con T.F.R.	32
5.2.	I provvedimenti disciplinari a carico dei Dirigenti	32
5.3.	Sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione.....	34
5.4.	Sanzioni nei confronti dei componenti del Collegio sindacale, revisori e OdV	34
5.5.	Sanzioni nei confronti di terzi con cui la società instauri rapporti	34
6.	Struttura dei presidi di controllo	35
7.	L'Organismo di Vigilanza	37
7.1.	Scopo ed ambito di applicazione	37
7.2.	Nomina e composizione.....	37
7.3.	Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	37
7.4.	Durata, revoca e recesso dei componenti	38
7.5.	Funzioni e poteri	38
8.	Verifiche periodiche del Modello	40
9.	Formazione e Diffusione del Modello	40

9.1.	Formazione del personale apicale	40
9.2.	Formazione del personale sottoposto	40
9.3.	Informazione a collaboratori esterni e fornitori	40
10.	Il Codice Etico	41
11.	Indicatori predittivi, valutazione del rischio in itinere, controlli e segnalazioni all'OdV	41
11.1.	Whistleblowing e segnalazione di illeciti	41
12.	Anticorruzione	43
12.1.	L'analisi del contesto	46
12.1.1.	Il contesto esterno	47
12.1.2.	Il contesto interno.....	48
12.2.	La mappatura dei procedimenti e processi e l'analisi dei rischi (risk assessment)	50
13.	Trasparenza	61
14.	Accesso civico semplice, accesso generalizzato e accesso documentale agli atti (L. 241/90)	65
15.	Monitoraggio	67

ALLEGATI alla “parte generale”

1. Matrice del rischio e *risk assessment* sui processi e reati presupposto
2. Elenco dei "reati-presupposto" del D.Lgs. 231/2001
3. Clausole da inserire nei contratti (per fornitori, consulenti, dipendenti, ecc.)
4. Codice Etico del Consorzio-Azienda speciale
5. Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi dell'art. 54 del d.lgs. 30/3/2001, N. 165 e DPR 16/4/2013, n. 62 e disposizioni locali
6. Regolamento dell'OdV (Organo di Vigilanza)
7. Policy e linea guida anticorruzione
8. Tabella degli adempimenti e obblighi di pubblicazione *on line* (sito web istituzionale, sezione amministrazione trasparente) ai sensi del d.33/2013 e ss.mm.ii. (entro i termini previsti dall'art. 2 della LR n. 16/2016)
9. Regolamento per l'“accesso generalizzato” sulla base delle Linee Guida FOIA – ANAC 2016 (entro i termini previsti dall'art. 2 della LR n. 16/2016).
10. Registro delle richieste di accesso civico generalizzato (rinvio a sezione “amministrazione trasparente”)

Parte “speciale” – Procedure organizzative

1. PRD-01-Rapporti e adempimenti con la P.A. e relativi adempimenti (autorizzazioni e finanziamenti)
2. PRD-02 A- Rapporti commerciali con controparti del settore pubblico e privato
2. PRD-02 B- Rapporti commerciali con controparti del settore pubblico e privato
3. PRD-03- Gestione visite ispettive
4. PRD-04- Gestione sponsorizzazioni, omaggi e liberalità
5. PRD-05- Tenuta contabilità e chiusure
6. PRD-06- Utilizzo del sistema informatico
7. PRD-07- Selezione e gestione del personale
8. PRD-08- Gestione dei flussi monetari e finanziari e cassa
9. PRD-09- Gestione smaltimento dei rifiuti
10. PRD-10-Sicurezza sul lavoro e moduli DM 13.2.2014, “procedure semplificate” DM MLPS-UNI:INAIL (documento riepilogativo con rimando ad altri allegati)
11. PRD-11-Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza
12. PRD-12- Gestione delle attività di formazione
13. PRD-13-Whistleblowing.

Altre procedure rilevanti, inserite anche in sistemi di gestione interni e/o certificati

- EMAS - Parte relativa allo smaltimento dei rifiuti
- Linee Guida INAIL: PR01, PR07, PR08, PR16, PR17, PR 23, PR26, IO istr. operative SGSL-R;
- Asseverazione del MOG ai sensi dell'art. 51 c.3 del d.lgs. 81/2008 (RUBES TRIVA).

1 L'azienda speciale ASIA e il suo Oggetto sociale

ASIA¹ è un operatore italiano che opera nel settore dell'ambiente e dei rifiuti urbani.

ASIA è un "Consorzio-Azienda", costituito ai sensi dell'Art. 41 bis della legge regionale 4 gennaio 1993 n. 1 e dell'Art. 25 della legge 8 giugno 1990, n. 142 e s.m. (L.R. n. 10 d.d. 23.10.98) e L.P. 3/06, fra i Comuni di Albiano, Aldeno, Altavalle, Andalo, Cavedago, Cavedine, Cembra Lisignago, Cimone, Faedo, Fai della Paganella, Garniga Terme, Giovo, Lavis, Lona Lases, Madruzzo, Mezzocorona, Mezzolombardo, Molveno, Nave San Rocco, Padergnone, Roverè della Luna, San Michele all'Adige, Segonzano, Sover, Spormaggiore, Vallelaghi, Zambana, dotato di personalità giuridica e di autonomia imprenditoriale, per la gestione del servizio di raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti e la pulizia delle aree pubbliche e la tutela dell'ambiente dagli inquinamenti.

A tal fine il Consorzio-Azienda:

- a) promuove e organizza iniziative per la raccolta differenziata a vari livelli, così come specificato nel piano provinciale di smaltimento dei rifiuti;
- b) provvede al trasporto dei rifiuti comunque raccolti alle sedi di smaltimento appropriate;
- c) può effettuare altresì servizi e svolgere ogni altra attività connessa alla raccolta, spazzamento, trasporto e smaltimento dei rifiuti, ivi compresi quelli tossici e nocivi, e inerente alla tutela ecologica ed ambientale, su richiesta di amministrazioni pubbliche e di privati;
- d) promuove l'informazione presso gli utenti così come previsto dall'Art. 61;
- e) garantisce agli utenti un ottimale livello dei servizi curandone l'uniformità sul territorio ed adotta allo scopo la carta della qualità dei servizi;
- f) può assumere la gestione di tutti i servizi consentiti dalla legge inerenti l'igiene urbana e territoriale ed adotta allo scopo un Regolamento tipo del Servizio di Igiene Ambientale, orientato all'uniformità di erogazione del servizio su tutto il territorio, approvato dall'Assemblea da proporre ai rispettivi Consigli comunali;
- g) per la copertura dei costi dei servizi di cui sopra, si provvede mediante fatturazione diretta dei relativi oneri ai comuni consorziati che adottano un modello tariffario di tipo tributario e tramite l'applicazione della tariffa rifiuti agli utenti, nel caso di applicazione di un modello tariffario corrispettivo;
- h) tutti i Comuni possono fare richiesta ad ASIA con un congruo periodo di preavviso non inferiore a mesi sei a valere sull'esercizio successivo di passare dal sistema di finanziamento mediante tassa comunale a quello mediante tariffa puntuale e viceversa. ASIA dà attuazione alla scelta del Comune a decorrere dal 01/01 dell'anno successivo a quello della richiesta.

Il Consorzio-Azienda può inoltre svolgere studi, ricerche, consulenze, prestare assistenza tecnica ad enti pubblici nel settore di attività.

Il Consorzio-Azienda è associato alle federazioni di categoria delle aziende aderenti alla CONF SERVIZI - Utilitalia.

¹ L'azienda speciale ha sede in Lavis (TN), Via G. Di Vittorio, n. 84 - 38015 Lavis (TRENTO), Telefono 0461 24.11.81 - Fax 0461 24.02.35, E-mail info@asia.tn.it, PEC: asialavis@pec.it, P.Iva 01389620228

2 Adozione del Modello ai sensi del D.lgs. 231/2001 e costanti integrazioni

Il D.lgs. 231/2001 introduce nell'ordinamento italiano la responsabilità "amministrativa" degli enti relativamente alla commissione di alcuni reati, specificamente indicati dal legislatore; permette, quindi, di colpire direttamente l'Ente, con sanzioni pecuniarie, l'interdizione dall'attività, il commissariamento, il divieto a contrarre con la PA. Quest'ultimo, tuttavia, non risponde se dimostra di avere "adottato ed efficacemente attuato" un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati della stessa fattispecie di quello verificatosi.

Con il D.lgs. 231/2001 il legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali OCSE OECD in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già aderito da tempo. La normativa in oggetto ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa dell'Ente per reati che sono tassativamente indicati in un elenco (allegato), e commessi a suo vantaggio o semplicemente nel suo interesse (a prescindere da un'effettiva utilità apportata). I soggetti che possono commettere tali reati comportando la responsabilità amministrativa dell'Ente sono:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'omissione della vigilanza.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Ciò premesso, si specifica che il consorzio-azienda ASIA ha adottato nel 2014 i modelli di organizzazione e di gestione ("MOG") della propria attività in base alle norme di cui al Decreto Legislativo n. 231 del 2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e determinazioni ANAC.

L'aggiornamento dei MOG, del codice etico, del risk assessment e, in generale, delle procedure e protocolli, avviene regolarmente, ai cambi organizzativi e normativi/giurisprudenziali e in base alle determinazioni ANAC. Si riportano di seguito le ultime modifiche salienti:

Tabella degli aggiornamenti:

Prima adozione	13/7/2015	Risk assessment; MOG, codice etico, procedure.
Revisione integrale 2.1	23/1/2017	Revisione MOG; fusione MOG con PTPC; sdoppiamento procedure acquisti/vendite; adozione procedura formazione.
Revisione parziale 2.2.	22/7/2017	Aggiornamento cap. 5 codice sanzionatorio; regolamento accessi a norma Madia, TUSP e norme provinciali; risk assessment e livelli di rischio residuo; agg. elenco reati presupposto del d.lgs. 231/2001.
Revisione parziale 2.3.	23/07/2017	Aggiornamento cap. 4 (reati che possono determinare la responsabilità amministrativa dell'azienda speciale). Aggiornamento policy anticorruzione a fronte del d.lgs. 38/2017 (lotta alla corruzione nel settore privato)
Revisione parziale 2.4.	19/02/2018	▪ Aggiornamento paragrafo 5.1.3: nuovo elenco esemplificativo e non esaustivo di fattispecie sanzionabili previste in ambito HSE. ▪ Aggiornamento paragrafo 5.1.4: frase aggiunta relativamente agli adempimenti della legge 190/2012 e d.lgs. 33/2013. ▪ Aggiornamento nuova legge su <i>whistleblowing</i> (Legge 179/2017 e nuovo art.6 del D.lgs. 231/2001) al capitolo 11 e paragrafo 11.1. ▪ Aggiornamento cod. sanzionatorio, p.to 5.1.5. a tutela segnalanti e contro false dichiarazioni. ▪ Aggiornamento cod. sanzionatorio, p.to 5.1.9 – provvedimenti

		disciplinari a carico dei Dirigenti. ▪ Aggiornamento cap.4, paragrafo 4.17: inserimento della Legge 161/2017 (riforma del Codice Antimafia). ▪ Aggiornamento cap.4, paragrafo 4.18: inserimento (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) Razzismo e xenofobia [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167] ▪ Aggiornamento cap.4, paragrafo 4.12.
Revisione 3.0 e 4.0	29/07/2018 06/09/2018	▪ Aggiornamento della “metodologia” del MOG (mappatura processi, procedimenti, individuazione evento rischioso, ponderazione del rischio, analisi fattori causali, trattamento del rischio, misure). ▪ Aggiornamento del risk assessment (inserite nuove attività) e monitoraggio società partecipate. ▪ Inserimento nel cap. 4 e indice il presidio antirischio: “asseverazione” del MOG, ad opera della Fondazione Rubes Triva, ai sensi dell’art. 51 c.3 del d.lgs. 81/2008. ▪ Rinumerazione paragrafi cap. 5 MOG, codice sanzionatorio. ▪ Aggiornamento capitolo “PTPC” (contesto, obiettivi, aree, azioni, indicatori) ad opera della RPCT, in coordinamento con l’OdV. ▪ Aggiornamento dell’analisi del “contesto esterno”. ▪ Aggiornamento tabella di monitoraggio delle misure obbligatorie, generali e specifiche, in relazione ai rischi rilevanti.
Revisione 5.0	20/05/20109	▪ Aggiornamento del risk assessment ▪ Aggiornamento del MOG (nuovi reati presupposto del d.lgs. 231/2001, riforma anticorruzione, traffico di influenze illecite, procedibilità, sanzioni interdittive) ▪ Aggiornamento del PTPC ▪ Aggiornamento della tabella di monitoraggio delle misure obbligatorie, generali e specifiche, in relazione ai rischi rilevanti.
		▪
		▪
		▪

Occorre anche tener conto che ASIA ha anche adottato -negli anni scorsi, a partire dal 2014- un “Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione” (PTPC), ai sensi della L. 190/2012 e determinazioni ANAC (già allegato al precedente MOG, quale presidio e parte integrante e sostanziale del sistema organizzativo dell’Azienda speciale); ciò al fine di rendere maggiormente esimente il sistema dei modelli organizzativi e gestionali predisposti secondo il d.lgs. 231/2001. L’azienda ha anche nominato un “responsabile della prevenzione della corruzione” (RPC) e anche un “responsabile della trasparenza e integrità” (RT), ai sensi del d.lgs. 33/2013 e norme locali (l.r. 10/2014), che costituiscono ulteriori presidi antirischio, confluiti a partire da dicembre 2016 nella funzione unica “RPCT” (Responsabile della prevenzione della corruzione e responsabile trasparenza).

Per la costruzione del modello organizzativo e gestionale (MOG), metodologicamente ASIA si era ispirata inizialmente alle linee guida di Confindustria 2014, a prassi in materia e ad indicazioni della magistratura locale e nazionale, quali il decalogo del GIP di Milano (Dr. Secchi), ordinanze dei Tribunale e Procure di Trento e Bolzano, nonché alle recenti sentenze della S. C. di Cassazione. Nell’ultima revisione del modello si è tenuto conto di quanto disposto dal d.lgs. 97/2016 e dalle Linee Guida ANAC 2016 in materia di trasparenza, integrità e anticorruzione e accesso civico, nonché dalle norme locali quali la legge regionale TNAA n. 10/2014 e la legge regionale n. 16/2016.

Si è provveduto quindi a far confluire nei MOG 231/2001 disposizioni, procedure, obiettivi e strumenti del PTPC, in modo sistemico e tenendo conto delle procedure 231/2001 già esistenti (peraltro già tutte impostate in modo da

prevenire la corruzione, la concussione e altri reati contro la PA e altre condotte di impresa irresponsabile che configurano, sostanzialmente, una *mala gestio* o *maladministration*.

L'**obiettivo strategico** principale di ASIA, accessorio all'oggetto sociale e connesso alle tematiche **anticorruptive e di trasparenza-integrità**, ai sensi della l. 190/2012, è proprio quello di evitare corruzione, concussione, altri reati contro la PA, *maladministration* e, in generale, condotte di per sé lecite, ma parte di un più vasto disegno illecito.

Anche in quest'ultima revisione dei MOG, un'analisi completa dei processi e di confronto con i preposti alle varie attività gestionali ha consentito di comprendere al meglio la specificità dell'attività aziendale e, in tal modo, di individuare le ipotesi di reato che possono essere commesse sia da soggetti apicali sia da loro sottoposti. L'individuazione è avvenuta proponendo dapprima una analisi dei processi, con un questionario somministrato alle figure apicali e di loro supporto, volto a evidenziare l'organizzazione aziendale e eventuali passaggi operativi che difettassero dei controlli necessari per escludere la commissione di reati. A seguito dell'esame delle risposte è stata realizzata una tabella, nella quale si è proceduto ad incrociare i processi dell'Ente con i possibili reati commettabili, graduandone la probabilità, l'impatto e, di conseguenza, il rischio residuo. In essa sono state inserite le procedure di riferimento (ossia i singoli "modelli organizzativi"), ossia istruzioni in grado di arginare la commissione di determinati reati. Le risposte alle domande del questionario sono state corroborate da interviste e focus group, poiché metodologicamente ai dati quantitativi occorre sempre affiancare una analisi qualitativa, anch'essa peraltro analizzata con variabili proxy, analisi semantiche, MaxQda. Ciò ha consentito di predisporre le varie procedure regolatrici dei principali processi operativi aziendali e di realizzare una mappatura procedurale precisa e puntuale delle fattispecie di reato astrattamente commettabili colposamente o dolosamente in azienda; in aggiunta sono stati mappati quei comportamenti apparentemente leciti, ma che strumentalmente costituiscono la base di altri più vasti illeciti. L'efficacia del Modello viene garantita dalla verifica periodica dello stesso e dalle modifiche in caso di significative violazioni delle prescrizioni o in caso di mutamenti organizzativi o di ampliamento/riduzione dei reati riconducibili al Decreto in esame, nonché dalla predisposizione di un sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle disposizioni organizzative-procedurali.

A sovraintendere il rispetto delle procedure viene predisposto l'Organismo di Vigilanza ("OdV"), che si dota di un apposito regolamento.

3. Metodologia

Il fatto che un esiguo numero di Modelli Organizzativi abbia passato il vaglio della Magistratura ha spinto ASIA, dopo l'applicazione delle Linee Guida di Confindustria, anche verso una loro successiva integrazione, mediante le fonti di seguito riportate. Il presente documento, pertanto, è stato personalizzato il più possibile, ritagliandolo in relazione all'effettiva attività esercitata dall'azienda speciale e, soprattutto, scritto in base alla complessità dei processi aziendali e attività effettivamente esercitate.

Si specifica che il presente MOG è integrato con il "PTPC" (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione) nonché con il (precedentemente denominato) "PTTI", ossia il Piano Triennale per la Trasparenza e Integrità. Tale integrazione è stata effettuata dalla RPCT (responsabile della prevenzione della corruzione e responsabile trasparenza), in coordinamento con l'OdV.

Nell'integrazione tra MOG, PTPC e PTTI è stata effettuata una particolare **analisi del contesto interno ed esterno**.

Dal punto di vista metodologico:

1. L'analisi del **contesto "interno"** si è svolta mediante interviste semi strutturate, questionari (sia cartacei sia in piattaforma elettronica) e *focus group* e successiva elaborazione statistica e semantica dei dati;
2. L'analisi del **contesto "esterno"** si è svolta mediante interviste semi strutturate a testimoni privilegiati (rappresentanti di categoria e operatori del settore nonché legali e magistrati), questionari (sia cartacei sia in piattaforma elettronica) e successiva elaborazione statistica e semantica dei dati.

L'analisi del **contesto interno**, relativa alla rilevazione e analisi dei **"processi organizzativi"** e dei **"procedimenti amministrativi"**, ha condotto all'individuazione di c.d. "dati generali", relativi a organi di indirizzo, struttura organizzativa, ruoli e responsabilità; politiche, obiettivi e strategie; risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie; qualità e quantità del personale; cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica; sistemi e flussi informativi, processi decisionali (sia formali sia informali); relazioni interne ed esterne, con riferimento ad **aree di rischio GENERALI** (previgenti "aree obbligatorie" + aree relative allo svolgimento di attività di gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; incarichi e nomine; affari legali e contenzioso). Sono state analizzate anche **"aree di rischio specifiche"**, che si differenziano da quelle generali unicamente in relazione alle peculiarità di ASIA. Ci si riferisce a analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione o in amministrazioni dello stesso settore di appartenenza; incontri (o altre forme di interazione) con i responsabili degli uffici; incontri (o altre forme di interazione) con i portatori di interesse esterni, con particolare riferimento alle associazioni impegnate sul territorio nella promozione della legalità, alle associazioni di categoria e imprenditoriali; aree di rischio già identificate da amministrazioni similari per tipologia e complessità organizzativa.

Nelle aree di rischio sono stati individuati macro processi, processi aziendali, attività. Per ciascun processo aziendale sono stati individuati eventi di rischio e cause della manifestazione dell'illecito o rischio (fattori causali). Per ogni processo e attività è stata effettuata una **ponderazione del rischio** (sulla base della formula in cui per ogni attività viene calcolata la probabilità lorda di illecito o *maladministration*, i presidi, i controlli e, di conseguenza, la probabilità netta di illecito, nonché l'impatto e il prodotto tra probabilità netta e impatto medesimo, che restituisce il rischio residuo di illecito o di *mala gestio/maladministration*).

A fronte della **classificazione dei rischi** (a quattro livelli: "basso", "medio", "alto", "critico"), eseguita secondo il **principio della prudenza**, evitando giudizi generalisti o superficiali, è stato scritto un **report di GAP ANALYSIS e, di conseguenza, un ACTION PLAN**. Tali documenti si sono resi necessari per la **fase di trattamento del rischio**.

Le **misure** di trattamento del rischio sono state declinate in modo specifico, con **progettazione e scadenziario**, sulla base di priorità e risorse a disposizione (cfr. **tabella** delle misure e tempistiche approvata dal **CdA**, su proposta della RPCT).

L'analisi del **contesto esterno**, come meglio specificato nel capitolo dedicato al PTPC, si è svolta mediante:

- a. analisi dei dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione o dell'ente (sentenze passate in giudicato, procedimenti in corso e decreti di citazione a giudizio riguardanti i reati contro la PA e il falso e la truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate all'amministrazione, artt. 640 e 640 bis c.p.);
- b. analisi dei procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti);
- c. i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici.

Tali dati sono stati reperiti ricorrendo a banche dati on-line già attive e liberamente accessibili (es. Banca dati delle sentenze della Corte dei Conti, banca dati delle sentenze della Corte Suprema di Cassazione, ecc.);

- d. analisi delle segnalazioni pervenute, anche quelle dall'esterno e quelle mediante procedura di *whistleblowing*;
- e. analisi dei reclami e indagini di *customer satisfaction*;
- f. analisi della rassegna stampa.

L'esigenza di non irrigidire a dismisura l'attività di gestione, nel caso di processi semplici e a basso rischio reato, è stata temperata con la predisposizione di una adeguata organizzazione e suddivisione delle funzioni. Peraltro la filosofia di ASIA si è sempre basata sulla buona organizzazione aziendale; il presente Modello Organizzativo (MOG), quindi, deriva anche dal processo di aggiornamento e di integrazione di attività di *risk assessment* già in essere in azienda, ora meglio integrate con:

- Le determinazioni e altri provvedimenti dell'ANAC, Autorità Nazionale Anti corruzione, quali il PNA 2013 e PNA 2016, PNA 2017 e la metodologia di *risk assessment* ivi suggerita;
- Le norme locali della Regione autonoma Trentino Alto Adige in materia di trasparenza, accesso civico, codice dei dipendenti pubblici;
- la documentazione emanata dal GIP di Milano ("decalogo" per ottenere un corretto modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001);
- lo Standard ISO 37001:2016 (anti bribery - anticorruzione);
- la giurisprudenza in materia di D.Lgs. 231/2001 (sentenze della Corte di Cassazione);
- gli standard UNI ISO 31000:2018 e 31010 (*risk management*);
- lo standard ISO 19600 (compliance);
- la dottrina in materia di D.Lgs. 231/2001;
- i modelli organizzativi e le procedure di gruppi e aziende simili o comparabili;
- momenti di formazione specifici sul D.Lgs. 231/2001 presso gli Ordini professionali, Tribunali e CSM;
- colloqui con magistrati, CTU, CTP, legali e docenti universitari esperti della materia;
- la realtà aziendale, riconosciuta e codificata attraverso la "mappatura dei rischi" e diversi colloqui con il CdA, altri/e responsabili, i/le dipendenti.

3.1. Analisi dei rischi: framework di riferimento e sistema di controllo interno

L'analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare le attività nelle quali può essere presente il rischio di commissione di reati presupposto della responsabilità degli enti ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, le "Attività Sensibili"). Valutando la graduazione della probabilità e l'impatto di possibili modalità commissive di illeciti riconducibili alle fattispecie di reato-presupposto rilevanti per ASIA, è stato calcolato il rischio residuo e, di conseguenza, sono state assunte misure e presidi a difesa dell'azienda speciale, volte a diminuire nel tempo la probabilità di accadimento di un fenomeno illecito e/o il suo impatto.

Si è tenuto conto delle specificità delle attività svolte negli uffici e in attività fuori sede ("C.R."), mediante l'uso di software e variabili derivanti dal framework suggerito nei PNA ANAC e dalla prassi 231/2001, ossia:

il budget a disposizione e/o il valore delle pratiche gestite; la provenienza dei fondi e i destinatari; il livello di discrezionalità dell'attività / processo; la complessità dell'attività in termini di coinvolgimento di altre società, enti o

amministrazioni pubbliche esterne (esclusi i controlli); la determinazione dell'impatto economico dell'attività; la frazionabilità dell'attività / processo; la correttezza dei tempi di esecuzione del lavoro; la segregazione delle funzioni; i precedenti giudiziari, i provvedimenti disciplinari e la rimozione dei responsabili di condotte irresponsabili. La presenza di referenti dell'OdV; l'attività di formazione; l'esistenza e l'uso di codici etici e/o di procedure; piani di retribuzione variabile-MBO con indicatori anti-corruzione; utilizzo di *tool* software per mappare i rischi; *whistleblowing* (meccanismo di denuncia di irregolarità con tutela dell'anonimato); rating etico dei fornitori; controlli, a tre livelli, e loro efficacia; impatto organizzativo, economico e sull'immagine.

Gli standard di riferimento utilizzati sono stati la UNI ISO 31000:2018 (*risk management*), la ISO 31010 (metodologie), la matrice del rischio ANAC-PNA, utili per valutare la probabilità di un reato (o di un evento strumentale al suo compimento) e l'impatto che tale evento avrebbe sull'azienda speciale, in modo da determinare il c.d. "rischio residuo" di commissione di illeciti. La matrice ANAC è stata integrata mediante software con le disposizioni del GIP di Milano e le recenti indicazioni tratte dalle sentenze giurisprudenziali pronunciate in materia di esistenza dei modelli organizzativi. Per ciascuna Attività Sensibile sono state quindi identificate, oltre al referente del singolo processo aziendale ("Key Officer")², le modalità operative e gestionali in atto, la segregazione delle funzioni e gli elementi di presidio e controllo in essere. È stata poi effettuata un'analisi comparativa tra il sistema di controllo interno esistente e i principi e i contenuti del Modello organizzativo 231/2001 (in particolare i presidi di controllo).

Secondo il documento emanato dal Committee of Sponsoring Organizations (CoSO) sotto il titolo di Internal Control-Integrated Framework (CoSoIC-IF)³, il sistema di controllo interno può essere definito come un insieme di meccanismi, procedure e strumenti predisposti dalla direzione per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza delle operazioni aziendali, affidabilità delle informazioni finanziarie, rispetto delle leggi e dei regolamenti e salvaguardia dei beni aziendali. Le componenti del sistema di controllo interno, sulla base del CoSO Report, Internal Control – Integrated Framework, sono:

Ambiente di controllo:

Riflette gli atteggiamenti e le azioni del "Top Management" con riferimento al controllo interno nell'ambito dell'organizzazione. L'ambiente di controllo include i seguenti elementi:

- integrità e valori etici;
- filosofia e stile gestionale del Management;
- struttura organizzativa;
- attribuzione di autorità e responsabilità;
- politiche e pratiche del personale;
- competenze del personale.

² Con il termine "Key officer" si intende il soggetto che, in funzione delle responsabilità ad esso assegnate, è parte del processo riconducibile ad una Attività Sensibile e, in tale qualità, dispone delle migliori informazioni utili ai fini della valutazione del sistema di controllo interno ad esso inerente, con particolare riferimento a: (i) modalità operative di gestione del processo e (ii) norme interne e agli strumenti normativi ed organizzativi che lo governano.

³ Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (1992), internal control integrated framework, AICPA, www.coso.org, aggiornato nel maggio 2013.

Valutazione dei rischi (Risk Assessment):

Definizione di processi di identificazione e gestione dei rischi più rilevanti che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Informazione e comunicazione:

Definizione di un sistema informativo (sistema informatico, flusso di reporting, sistema di indicatori per processo/attività) che permetta sia ai vertici della ASIA che al personale operativo di effettuare i compiti a loro assegnati.

Attività di controllo:

Definizione di normative aziendali che assicurino una gestione strutturata dei rischi e dei processi aziendali e che consentano il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Monitoraggio:

È il processo che verifica nel tempo la qualità e i risultati dei controlli interni. Le componenti succitate del sistema di controllo interno sono prese a riferimento per l'analisi del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001. In particolare l'attività di analisi è focalizzata a (i) individuare le Attività Sensibili in essere nell'azienda speciale nel cui ambito può potenzialmente presentarsi il rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 e le cui potenziali modalità di commissione siano state preliminarmente identificate, (ii) rilevare gli standard di controllo idonei a prevenirne la commissione.

Obiettivo dell'attività è assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di attività aziendali a rischio rilevanti anche ai fini delle attività di vigilanza.

4. I reati che possono determinare la responsabilità della azienda speciale

Di seguito vengono indicati **per estratto** i reati principali che possono essere commessi dalle posizioni apicali o da quelle sottoposte, nell'interesse o a favore o a vantaggio (ancorchè potenziale) dell'azienda speciale, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001. L'individuazione degli stessi è stata calibrata in base alla valutazione dell'effettivo coinvolgimento dell'attività della azienda in ipotesi che possono creare il presupposto per la commissione dei reati individuati. I reati di seguito indicati sono riferibili alle funzioni aziendali meglio identificate nella "matrice dei processi e reati". Per la trattazione completa dell'analisi di ogni processo aziendale e dei reati astrattamente ivi configurabili e graduazione della probabilità impatto e "rischio residuo" si veda l'allegato 1 (*risk assessment*).

4.1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danni allo Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informativa in danno dello Stato o di un ente pubblico(Art.24, D.Lgs.n.231/2001)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: PRD-01; PRD-02 A; PRD-02 B; PRD-03; PRD-11; PRD-12; PRD-13; Codice etico.

Malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316 bis c.p.): la finalità è quella di reprimere, dopo il conseguimento di prestazioni pubbliche, le frodi allo scopo tipico individuato dal precetto che autorizza l'erogazione: tale scopo risulterebbe vanificato ove il vincolo di destinazione venisse eluso.

Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316 ter c.p.): è norma sussidiaria rispetto a quella della truffa di cui all'art. 640bis c.p. Il reato si configura con riguardo all'ipotesi di utilizzo di dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere a condizione che tale condotta non sia accompagnata da ulteriori malizie dirette all'induzione in errore del soggetto passivo.

Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 1° comma, n° 1 c.p.): ai fini della sussistenza della truffa il raggiro non deve necessariamente consistere in una particolare subdola messa in scena, bastando una qualsiasi simulazione o dissimulazione posta in essere per indurre in errore.

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.): l'elemento specializzato rispetto al reato di truffa è costituito dall'oggetto materiale della frode cioè da ogni attribuzione economica agevolata erogata da parte dello Stato, enti pubblici o comunità europee.

Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.): l'elemento differenziatore dagli altri reati è che l'attività fraudolenta dell'agente investe non la persona bensì il sistema informatico di pertinenza della medesima, attraverso la manipolazione di detto sistema.

4.2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: PRD-06; PRD-11; PRD-12; PRD-13; Codice etico.

Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.) Se alcuna delle falsità previste dal presente capo riguarda un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria (1), si applicano le disposizioni del capo stesso concernenti rispettivamente gli atti pubblici e le scritture private.

Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.): il sistema informatico va inteso come un complesso di apparecchiature destinate a compiere una qualsiasi funzione utile all'uomo attraverso l'utilizzazione anche parziale di tecnologie informatiche che sono caratterizzate per mezzo di un'attività di codificazione e

decodificazione dalla registrazione o memorizzazione per mezzo di impulsi elettronici, su supporti adeguati, di dati e dalla elaborazione automatica di tali dati in modo da generare informazioni. Il reato si concretizza nell'accesso abusivo o nel permanere nel sistema contro la volontà di chi ha diritto di escludere.

Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi telematici e informatici (art. 615 quater c.p.): il reato si concretizza quando il soggetto abusivamente si procura, riproduce, diffonde, comunica o consegna codici, parole chiave o altri sistemi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico.

4.3. Delitti di criminalità organizzata

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: PRD-01; PRD-02 A; PRD.02 B; PRD-09; PRD-11; PRD-12; PRD-13; Codice etico.

Associazione per delinquere (art.416 c.p.p.): Quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti, coloro che promuovono o costituiscono od organizzano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da tre a sette anni. Per il solo fatto di partecipare all'associazione, la pena è della reclusione da uno a cinque anni. I capi soggiacciono alla stessa pena stabilita per i promotori.

Se gli associati scorrono in armi le campagne o le pubbliche vie, si applica la reclusione da cinque a quindici anni.

La pena è aumentata se il numero degli associati è di dieci o più.

Se l'associazione è diretta a commettere taluno dei delitti di cui agli articoli 600, 601, 601-bis e 602, nonché all'articolo 12, comma 3-bis, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, nonché agli articoli 22, commi 3 e 4, e 22-bis, comma 1, della legge 1° aprile 1999, n. 91, si applica la reclusione da cinque a quindici anni nei casi previsti dal primo comma e da quattro a nove anni nei casi previsti dal secondo comma.

Se l'associazione è diretta a commettere taluno dei delitti previsti dagli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 609-bis, quando il fatto è commesso in danno di un minore di anni diciotto, 609-quater, 609-quinquies, 609-octies, quando il fatto è commesso in danno di un minore di anni diciotto, e 609-undecies, si applica la reclusione da quattro a otto anni nei casi previsti dal primo comma e la reclusione da due a sei anni nei casi previsti dal secondo comma.

Associazione di tipo mafioso (art.416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]: Chiunque fa parte di un'associazione di tipo mafioso formata da tre o più persone, è punito con la reclusione da dieci a quindici anni. (2) Coloro che promuovono, dirigono o organizzano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da dodici a diciotto anni. (3)

L'associazione è di tipo mafioso quando coloro che ne fanno parte si avvalgano della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere delitti, per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o comunque il controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, appalti e servizi pubblici o per realizzare profitti o vantaggi ingiusti per sé o per altri, ovvero al fine di impedire od ostacolare il libero esercizio del voto o di procurare voti a sé o ad altri in occasione di consultazioni elettorali.

Se l'associazione è armata si applica la pena della reclusione da dodici (4) a venti anni nei casi previsti dal primo comma e da quindici (5) a ventisei anni nei casi previsti dal secondo comma.

L'associazione si considera armata quando i partecipanti hanno la disponibilità, per il conseguimento della finalità

dell'associazione, di armi o materie esplodenti, anche se occultate o tenute in luogo di deposito.

Se le attività economiche di cui gli associati intendono assumere o mantenere il controllo sono finanziate in tutto o in parte con il prezzo, il prodotto, o il profitto di delitti, le pene stabilite nei commi precedenti sono aumentate da un terzo alla metà.

Nei confronti del condannato è sempre obbligatoria la confisca delle cose che servirono o furono destinate a commettere il reato e delle cose che ne sono il prezzo, il prodotto, il profitto o che ne costituiscono l'impiego.

Le disposizioni del presente articolo si applicano anche alla camorra, alla 'ndrangheta (6) e alle altre associazioni, comunque localmente denominate, anche straniere (7), che valendosi della forza intimidatrice del vincolo associativo perseguono scopi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso.

4.4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: PRD-01; PRD-02 A; PRD.02 B; PRD-03; PRD-04; PRD-07; PRD-09; PRD-11; PRD-12; PRD-13; Codice etico.

Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]: Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità, è punito con la reclusione da sei a dodici anni».

Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e L. n. 69/2015]: Il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da uno a sei anni.

Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]: Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei anni a dieci anni e sei mesi.

Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.

Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.): Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale (357) o ad un incaricato di un pubblico servizio (358), per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 318, ridotta di un terzo.

Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio (358) ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'articolo 319, ridotta di un terzo.

La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale (357) o all'incaricato di un pubblico servizio (358) che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 319.

Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis

c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]: Le disposizioni degli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma, si applicano anche:

- 1) ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
- 2) ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;
- 3) alle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
- 4) ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;
- 5) a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio (358).

Le disposizioni degli articoli 319-quater, secondo comma, 321 e 322, primo e secondo comma, si applicano anche se il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso:

- 1) alle persone indicate nel primo comma del presente articolo;
- 2) a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali (357) e degli incaricati di un pubblico servizio (358) nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso per procurare a sé o ad altri un indebito vantaggio in operazioni economiche internazionali ovvero al fine di ottenere o di mantenere un'attività economica o finanziaria.

Le persone indicate nel primo comma sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio (358) negli altri casi.

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

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: PRD-02 A; PRD.02 B; PRD-05; PRD-08; PRD-11; PRD-12; PRD-13; Codice etico.

Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)

È punito con la reclusione da tre a dodici anni e con la multa da euro 516 a euro 3.098:

- 1) chiunque contraffà monete nazionali o straniere, aventi corso legale nello Stato o fuori;
- 2) chiunque altera in qualsiasi modo monete genuine, col dare ad esse l'apparenza di un valore superiore;
- 3) chiunque, non essendo concorso nella contraffazione o nell'alterazione, ma di concerto con chi l'ha eseguita ovvero con un intermediario, introduce nel territorio dello Stato o detiene o spende o mette altrimenti in circolazione monete contraffatte o alterate;
- 4) chiunque, al fine di metterle in circolazione, acquista o comunque riceve, da chi le ha falsificate, ovvero da un intermediario, monete contraffatte o alterate;
- 5) la stessa pena si applica a chi, legalmente autorizzato alla produzione, fabbrica indebitamente, abusando degli strumenti o dei materiali nella sua disponibilità, quantitativi di monete in eccesso rispetto alle prescrizioni. La pena è ridotta di un terzo quando le condotte di cui al primo e secondo comma hanno ad oggetto monete non aventi ancora corso legale e il termine iniziale dello stesso è determinato.

Alterazione di monete (art. 454 c.p.): Chiunque altera monete della qualità indicata nell'articolo precedente, scemandone in qualsiasi modo il valore, ovvero, rispetto alle monete in tal modo alterate, commette alcuno dei fatti

indicati nei n.3 e 4 del detto articolo, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 516.

Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.): Chiunque, fuori dei casi previsti dai due articoli precedenti, introduce nel territorio dello Stato, acquista o detiene monete contraffatte o alterate, al fine di metterle in circolazione, ovvero le spende o le mette altrimenti in circolazione, soggiace alle pene stabilite nei detti articoli, ridotte da un terzo alla metà (cpp 381).

Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.): Le disposizioni degli articoli 453, 455 e 457 si applicano anche alla contraffazione o alterazione di valori di bollo e alla introduzione nel territorio dello Stato, o all'acquisto, detenzione e messa in circolazione di valori di bollo contraffatti; ma le pene sono ridotte di un terzo.

Agli effetti della legge penale, si intendono per valori di bollo la carta bollata, le marche da bollo, i francobolli e gli altri valori equiparati a questi da leggi.

Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.): Fuori dei casi di concorso nei reati previsti dall'art. 473, chiunque introduce nel territorio dello Stato, al fine di trarne profitto, prodotti industriali con marchi o altri segni distintivi, nazionali o esteri, contraffatti o alterati è punito con la reclusione da uno a quattro anni e con la multa da euro 3.500 a euro 35.000. Fuori dei casi di concorso nella contraffazione, alterazione, introduzione nel territorio dello Stato, chiunque detiene per la vendita, pone in vendita o mette altrimenti in circolazione, al fine di trarne profitto, i prodotti di cui al primo comma è punito con la reclusione fino a due anni e con la multa fin a euro 20.000. I delitti previsti dai commi primo e secondo sono punibili a condizione che siano state osservate le norme delle leggi interne, dei regolamenti comunitari e delle convenzioni internazionali sulla tutela della proprietà intellettuale o industriale.

4.6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: : PRD-02 A; PRD.02 B; PRD-11; PRD-12; PRD-13; Codice etico

La punibilità per la condotta di **turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)** riguarda chiunque adopera violenza sulle cose ovvero mezzi fraudolenti per impedire o turbare l'esercizio di un'industria o di un commercio, punibile a querela della persona offesa.

La punibilità per la condotta di **illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)** riguarda chi, nell'esercizio di un'attività commerciale, industriale o comunque produttiva, compie atti di concorrenza con violenza o minaccia. La pena è aumentata se gli atti di concorrenza riguardano un'attività finanziata in tutto o in parte dallo Stato o da altri enti pubblici.

La punibilità per la condotta di **frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)** riguarda chi, nell'esercizio di un'attività commerciale, consegna all'acquirente una cosa mobile per un'altra, ovvero una cosa mobile che, per origine, provenienza, qualità o quantità, è diversa da quella dichiarata o pattuita.

Si tratta di **reati di pericolo**, nel senso che non occorre che l'impedimento o turbamento dell'industria o del commercio si verifichino effettivamente, ma è sufficiente l'uso della violenza sulle cose o di mezzi fraudolenti a ciò finalizzati. Nel caso di specie, si può ipotizzare che possano verificarsi queste citate condotte al fine di rendere la società più competitiva, o per consolidare la propria attività in via sempre più esclusiva o prevalente, avvalendosi di

intimidazioni o di atti di coartazione, che inibiscono la normale attività imprenditoriale (vessazioni, boicottaggi, storno di dipendenti, rifiuto a contrattare).

4.7. Reati societari Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001):

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: PRD-02 A; PRD.02 B; PRD-03; PRD-04; PRD-05; PRD.07; PRD-08; PRD-11; PRD-12; PRD-13; Codice etico.

False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) e false comunicazioni sociali in danno dei soci e o dei creditori (art. 2622 c.c.): in primo luogo il legislatore ha previsto che la falsità sia commessa attraverso una delle comunicazioni sociali previste dalla legge (bilanci, relazioni ecc.), non essendo sufficiente una qualsiasi comunicazione (es. orale). La falsità consiste nell'esposizione di "fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni", oppure nell'omissione di "informazioni, la cui comunicazione è imposta dalla legge". Al riguardo si precisa che la falsità penalmente rilevante non coincide necessariamente con l'invalidità in senso civilistico di una delle comunicazioni sociali sopra dette. Affinché la falsificazione assuma una rilevanza penale, infatti, è necessario che essa abbia una idoneità offensiva per il patrimonio della società. Il reato si può concretizzare in tutte le comunicazioni rivolte la pubblico e che siano viziate.

Impedito controllo (art. 2625 c.c.): il delitto di cui al secondo comma dell'art. 2625 cc è da considerare un reato che tutela il patrimonio della società a differenza dell'illecito amministrativo di cui al primo comma, in cui non è prevista la causazione del danno e oggetto di tutela e le attività di controllo in sé.

Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.): Trattasi di reato d'evento, ove l'evento è descritto come il formare od aumentare fittiziamente il capitale sociale ossia della consistenza economica dell'Ente.

Quanto alla condotta (collegata all'evento di cui sopra), essa può consistere in generale: nell'attribuire azioni o quote in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale; nella sottoscrizione reciproca di azioni o quote; nella sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti. In riferimento alla nostra realtà aziendale tale tipo di reato può concretizzarsi in via esemplificativa nella sopravvalutazione rilevante del patrimonio sociale al fine di attribuire requisiti eventualmente richiesti da bandi di gara o per l'assegnazione di sovvenzioni o conclusione di convenzioni.

È opportuno ribadire che tali condotte non costituiscono reato in se stesse, ma assurgono a fattispecie penalmente rilevanti solamente se provocano, con collegamento causale, eziologicamente pregnante, un aumento fittizio del capitale sociale.

Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.): La condotta richiesta dall'art. 2636 c.c., al fine di configurare il delitto in oggetto, consiste nel porre in essere atti simulati o fraudolenti. Il porre in essere la condotta evidenziata, tuttavia non basta per configurare il delitto in esame: il reato in oggetto è, infatti, reato d'evento; ciò significa che la condotta posta in essere (che è, all'evidenza, condotta vincolata), per configurare reato deve necessariamente esser collegata eziologicamente all'evento descritto dalla norma, ossia deve determinare la maggioranza in assemblea.

Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.): Trattasi, all'evidenza, di un classico reato d'evento ove è necessario, affinché la fattispecie possa dirsi configurata, che la condotta posta in essere dall'agente determini, con collegamento eziologico, l'effetto che la norma intende impedire (nel caso di specie: ostacolare le funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza).

Il reato è “a forma libera”: l’evento richiesto può, infatti, esser cagionato “in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle predette autorità”.

La norma, inoltre, non prevede la perseguibilità a querela del delitto in oggetto, sicché quest’ultimo è **procedibile d’ufficio**.

Corruzione tra privati (art. 2635 c.c. III° comma): è il reato compiuto da amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione di documenti contabili societari, sindaci e liquidatori che omettono di compiere atti di loro dovere a seguito del ricevimento di un’utilità. La responsabilità amministrativa è limitata all’ente cui sia riconducibile il soggetto apicale o dipendente che ha posto in essere la condotta di corruzione e non riguarda invece la società cui appartiene il soggetto corrotto. Tale costruzione della fattispecie è coerente con i criteri di imputazione della responsabilità ex. D.Lgs. 231/2001 secondo cui l’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio. La corruzione tra privati, al contrario, prevede per definizione normativa che la società in cui opera il soggetto corrotto subisca un “nocumento” derivante dagli atti compiuti od omessi in violazione degli obblighi inerenti il proprio ufficio o di fedeltà.

Per tale tipo di reato ci si riferisce alle procedure e protocolli che trattano di corruzione e concussione, in quanto già i protocolli dedicati a prevenire i reati societari sono finalizzati ad evitare il verificarsi di tale reato presupposto. Inoltre la società ha deciso di adottare un proprio codice etico, di uguale forza cogente in cui sono definiti i valori ed i principi di condotta rilevanti ai fini del buon funzionamento, dell’affidabilità, del rispetto delle leggi e regolamenti nonché della reputazione e immagine della medesima. Esso contiene l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della società nei confronti delle parti interessate interne ed esterne (dipendenti, fornitori, ospiti e familiari, Pubblica Amministrazione, collettività).

4.8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Dalla valutazione del rischio è risultato un valore non significativo tale da ritenere adeguata l’attuale protezione insita nel codice etico, senza alcuna procedura ulteriore specifica né ulteriori protocolli.

4.9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Dalla valutazione del rischio è risultato un valore non significativo tale da ritenere adeguata l’attuale protezione insita nel codice etico, senza alcuna procedura ulteriore specifica né ulteriori protocolli.

4.10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: PRD-07; PRD-11; PRD-12; PRD-13; Codice etico

Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.) Chiunque esercita su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduce o mantiene una persona in uno stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali ovvero all’accattonaggio o comunque al compimento di attività illecite che ne comportino lo sfruttamento ovvero a sottoporsi al prelievo di organi, è punito con la reclusione da otto a venti anni.

La riduzione o il mantenimento nello stato di soggezione ha luogo quando la condotta è attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di vulnerabilità, di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona.

Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater) Chiunque, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 600-ter, consapevolmente si procura o detiene materiale pornografico realizzato utilizzando minori degli anni diciotto, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa non inferiore a euro 1.549.

La pena è aumentata in misura non eccedente i due terzi ove il materiale detenuto sia di ingente quantità.

Tratta di persone (art. 601 c.p.) È punito con la reclusione da otto a venti anni chiunque recluta, introduce nel territorio dello Stato, trasferisce anche al di fuori di esso, trasporta, cede l'autorità sulla persona, ospita una o più persone che si trovano nelle condizioni di cui all'articolo 600, ovvero, realizza le stesse condotte su una o più persone, mediante inganno, violenza, minaccia, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di vulnerabilità, di inferiorità fisica, psichica o di necessità, o mediante promessa o dazione di denaro o di altri vantaggi alla persona che su di essa ha autorità, al fine di indurle o costringerle a prestazioni lavorative, sessuali ovvero all'accattonaggio o comunque al compimento di attività illecite che ne comportano lo sfruttamento o a sottoporsi al prelievo di organi.

Alla stessa pena soggiace chiunque, anche al di fuori delle modalità di cui al primo comma, realizza le condotte ivi previste nei confronti di persona minore di età.

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis) Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

- 1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- 2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

- 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;

- 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;
- 3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

4.11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Dalla valutazione del rischio è risultato un valore non significativo tale da ritenere adeguata l'attuale protezione insita nel codice etico, senza alcuna procedura ulteriore specifica né ulteriori protocolli.

4.12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Asseverazione MOG art. 51 c. 3 d.lgs. 81/2008; schede operative, procedure relative alla salute e sicurezza, DVR; DUVRI specifici; Linee Guida INAIL: PR01, PR07, PR08, PR16, PR17, PR 23, PR26, IO operative SGSL-R; PRD-10; PRD-11; PRD-12; PRD-13; Codice etico

Omicidio colposo (art. 589 c.p.): la colpa può identificarsi con l'imprudenza e negligenza. Ai fini della sussistenza del rapporto di causalità è sufficiente che l'agente abbia posto in essere una condizione qualsiasi dell'evento lesivo.

Lesioni colpose gravi e gravissime (art. 590, III^a comma, c.p.): affinché non possa essere esclusa la colpa nella condotta dell'agente, l'evento ancorché non previsto, né prevedibile, non può essere ascritto al caso fortuito in quanto ricollegabile pur sempre ad un comportamento colposo. L'elemento psicologico rilevante non è condizionato dall'opinione soggettivo dell'individuo cui l'evento dannoso è contestato né ha rilevanza la prevedibilità dell'evento. Elemento costitutivo è solo la condotta dell'agente contraria alla normale prudenza, alle leggi o regolamenti o consistente nella negligenza e imperizia.

4.13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: PRD-02 A; PRD.02 B; PRD-04; PRD-05; PRD-08; PRD-11; PRD-12; PRD-13; Codice etico.

Ricettazione (art. 648 c.p.): è un illecito contro il patrimonio e ne deriva che la sua oggettività giuridica si sostanzia nell'interesse di garantire il diritto del privato. Si concretizza nell'acquistare, ricevere od occultare (o intromettersi in tali operazioni) denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto.

Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) Fuori dei casi di concorso nel reato, chiunque sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo, ovvero compie in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni e con la multa da euro 5.000 a euro 25.000.

La pena è aumentata quando il fatto è commesso nell'esercizio di un'attività professionale.

La pena è diminuita se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per il quale è stabilita la pena della reclusione inferiore nel massimo a cinque anni. Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648.

Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.): Chiunque, fuori dei casi di concorso nel reato e dei casi previsti dagli articoli 648 e 648-bis, impiega in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni e con la multa da euro 5.000 a

25.000. La pena è aumentata quando il fatto è commesso nell'esercizio di un'attività professionale.

La pena è diminuita nell'ipotesi di cui al secondo comma dell'articolo 648. Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648.

Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) Si applica la pena della reclusione da due a otto anni e della multa da euro 5.000 a euro 25.000 a chiunque, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

Si applica la pena della reclusione da uno a quattro anni e della multa da euro 2.500 a euro 12.500 se il denaro, i beni o le altre utilità provengono dalla commissione di un delitto non colposo punito con la reclusione inferiore nel massimo a cinque anni.

Si applicano comunque le pene previste dal primo comma se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da un delitto commesso con le condizioni o le finalità di cui all'articolo 7 del decreto-legge 13 maggio 1991, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 12 luglio 1991, n. 203, e successive modificazioni.

Fuori dei casi di cui ai commi precedenti, non sono punibili le condotte per cui il denaro, i beni o le altre utilità vengono destinate alla mera utilizzazione o al godimento personale.

La pena è aumentata quando i fatti sono commessi nell'esercizio di un'attività bancaria o finanziaria o di altra attività professionale. La pena è diminuita fino alla metà per chi si sia efficacemente adoperato per evitare che le condotte siano portate a conseguenze ulteriori o per assicurare le prove del reato e l'individuazione dei beni, del denaro e delle altre utilità provenienti dal delitto. Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648.

4.14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: PRD-06; PRD-11; PRD-12; PRD-13; Codice etico.

Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis) Salvo quanto disposto dall'art. 171-bis e dall'articolo 171-ter è punito con la multa da euro 51 a euro 2.065 chiunque, senza averne diritto, a qualsiasi scopo e in qualsiasi forma:

a) riproduce, trascrive, recita in pubblico, diffonde, vende o mette in vendita o pone altrimenti in commercio un'opera altrui o ne rivela il contenuto prima che sia reso pubblico, o introduce e mette in circolazione nello Stato esemplari prodotti all'estero contrariamente alla legge italiana;

a-bis) mette a disposizione del pubblico, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, un'opera dell'ingegno protetta, o parte di essa;

b) rappresenta, esegue o recita in pubblico o diffonde, con o senza variazioni od aggiunte, un'opera altrui adatta a pubblico spettacolo od una composizione musicale. La rappresentazione o esecuzione comprende la proiezione pubblica dell'opera cinematografica, l'esecuzione in pubblico delle composizioni musicali inserite nelle opere cinematografiche e la radiodiffusione mediante altoparlante azionato in pubblico;

c) compie i fatti indicati nelle precedenti lettere mediante una delle forme di elaborazione previste da questa legge;

d) riproduce un numero di esemplari o esegue o rappresenta un numero di esecuzioni o di rappresentazioni

maggiore di quello che aveva il diritto rispettivamente di riprodurre o di rappresentare;

e) (soppresso)

f) in violazione dell'art. 79 ritrasmette su filo o per radio o registra in dischi fonografici o altri apparecchi analoghi le trasmissioni o ritrasmissioni radiofoniche o smercia i dischi fonografici o altri apparecchi indebitamente registrati.

1-bis. Chiunque commette la violazione di cui al primo comma, lettera a-bis), è ammesso a pagare, prima dell'apertura del dibattimento, ovvero prima dell'emissione del decreto penale di condanna, una somma corrispondente alla metà del massimo della pena stabilita dal primo comma per il reato commesso, oltre le spese del procedimento. Il pagamento estingue il reato.

La pena è della reclusione fino ad un anno o della multa non inferiore a euro 516 se i reati di cui sopra sono commessi sopra una opera altrui non destinata alla pubblicità, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore od alla reputazione dell'autore.

Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

1. Qualora il fatto non costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 2.582 a euro 25.822 chiunque a fini fraudolenti produce, pone in vendita, importa, promuove, installa, modifica, utilizza per uso pubblico e privato apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale. Si intendono ad accesso condizionato tutti i segnali audiovisivi trasmessi da emittenti italiane o estere in forma tale da rendere gli stessi visibili esclusivamente a gruppi chiusi di utenti selezionati dal soggetto che effettua l'emissione del segnale, indipendentemente dalla imposizione di un canone per la fruizione di tale servizio.

2. La pena non è inferiore a due anni di reclusione e la multa a euro 15.493 se il fatto è di rilevante gravità

4.15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: PRD-01; PRD-03; PRD-11; PRD-12; PRD-13; Codice etico.

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, con violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, induce a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti alla autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha la facoltà di non rispondere, è punito con la reclusione da due a sei anni.

4.16. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: "EMAS" - Parte relativa allo smaltimento dei rifiuti; PRD-09; PRD-11; PRD-12; PRD-13; Codice etico.

Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.) È punito con la reclusione da due a sei anni e con la multa da euro 10.000 a euro 100.000 chiunque abusivamente cagiona una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili:

- 1) delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo;
- 2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna.

Quando l'inquinamento è prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette, la pena è aumentata.

Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.) Se taluno dei fatti di cui agli articoli 452-bis e 452-quater è commesso per colpa, le pene previste dai medesimi articoli sono diminuite da un terzo a due terzi. Se dalla commissione dei fatti di cui al comma precedente deriva il pericolo di inquinamento ambientale o di disastro ambientale le pene sono ulteriormente diminuite di un terzo.

Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259) 1. Chiunque effettua una spedizione di rifiuti costituente traffico illecito ai sensi dell'articolo 26 del regolamento (CEE) 1° febbraio 1993, n. 259, o effettua una spedizione di rifiuti elencati nell'Allegato II del citato regolamento in violazione dell'articolo 1, comma 3, lettere a), b), c) e d), del regolamento stesso è punito con la pena dell'ammenda da millecinquecentocinquanta euro a ventiseimila euro e con l'arresto fino a due anni. La pena è aumentata in caso di spedizione di rifiuti pericolosi.

2. Alla sentenza di condanna, o a quella emessa ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, per i reati relativi al traffico illecito di cui al comma 1 o al trasporto illecito di cui agli articoli 256 e 258, comma 4, consegue obbligatoriamente la confisca del mezzo di trasporto.

Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260) 1. Chiunque, al fine di conseguire un ingiusto profitto, con più operazioni e attraverso l'allestimento di mezzi e attività continuative organizzate, cede, riceve, trasporta, esporta, importa, o comunque gestisce abusivamente ingenti quantitativi di rifiuti è punito con la reclusione da uno a sei anni.

2. Se si tratta di rifiuti ad alta radioattività si applica la pena della reclusione da tre a otto anni.

3. Alla condanna conseguono le pene accessorie di cui agli articoli 28, 30, 32-bis e 32-ter del codice penale, con la limitazione di cui all'articolo 33 del medesimo codice.

4. Il giudice, con la sentenza di condanna o con quella emessa ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, ordina il ripristino dello stato dell'ambiente e può subordinare la concessione della sospensione condizionale della pena all'eliminazione del danno o del pericolo per l'ambiente.

Caratteristiche di pericolo dei rifiuti (Regolamento europeo 1357/2014 e Legge 68/2015)

In generale i reati considerati dal Decreto Legislativo 231/2001 sono dolosi, ossia posti in essere volontariamente dal soggetto con quello scopo specifico e il Modello Organizzativo ha una funzione esimente della responsabilità dell'Ente se le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello. I reati considerati in questa Parte Speciale (ambiente) sono invece di **natura colposa**, ossia conseguenza di negligenza, imprudenza o imperizia da parte del soggetto; pertanto la funzione di esimente del Modello Organizzativo è rappresentata dall'introduzione di previsioni volte a far sì che i destinatari pongano in essere una condotta (non accompagnata dalla volontà di determinare un danno all'ambiente) rispettosa delle procedure ambientali, congiuntamente agli adempimenti e agli obblighi di vigilanza previsti dal Modello Organizzativo.

4.17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) (articolo aggiunto dal D.lgs. n. 109/2012, modificato dalla legge 17 ottobre 2017 n.161)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: PRD-07; PRD-11; PRD-12; PRD-13;
Codice etico.

Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)

3. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, in violazione delle disposizioni del presente testo unico, promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, è punito con la reclusione da cinque a quindici anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona nel caso in cui: a) il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone; b) la persona trasportata è stata esposta a pericolo per la sua vita o per la sua incolumità per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale; c) la persona trasportata è stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale; d) il fatto è commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti; e) gli autori del fatto hanno la disponibilità di armi o materie esplosive.

3-bis. Se i fatti di cui al comma 3 sono commessi ricorrendo due o più delle ipotesi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del medesimo comma, la pena ivi prevista è aumentata.

3-ter. La pena detentiva è aumentata da un terzo alla metà e si applica la multa di 25.000 euro per ogni persona se i fatti di cui ai commi 1 e 3: a) sono commessi al fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o lavorativo ovvero riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento; b) sono commessi al fine di trarre profitto, anche indiretto.

5. Fuori dei casi previsti dai commi precedenti, e salvo che il fatto non costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma del presente articolo, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del presente testo unico, è punito con la reclusione fino a quattro anni e con la multa fino a lire trenta milioni. Quando il fatto è commesso in concorso da due o più persone, ovvero riguarda la permanenza di cinque o più persone, la pena è aumentata da un terzo alla metà.

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)

Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5000 euro per ogni lavoratore impiegato.

12-bis. Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:

a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;

b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;

c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale;

4.18. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167]

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: PRD-12; PRD-13; Codice etico

Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (Art. 3, comma 3-bis della Legge 654/1975): Si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232.

4.19. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato per gli Enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (Art. 12, L. n. 9/2013)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Dalla valutazione del rischio è risultato un valore non significativo tale da ritenere adeguata l'attuale protezione insita nel codice etico, senza alcuna procedura ulteriore specifica né ulteriori protocolli.

4.20. Reati transnazionali (L. n. 146/2006)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: PRD-01; PRD-03; PRD-09; PRD-11; PRD-12; PRD-13; Codice etico.

La legge 16 marzo 2006 n. 146, con la quale è stata ratificata e data esecuzione alla Convenzione ed ai Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 Novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ha ulteriormente ampliato il catalogo di reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex. D.lgs. 231/2001.

La Convenzione è nata dalla necessità di elaborare uno strumento internazionale idoneo a contrastare la criminalità organizzata che, negli ultimi decenni, con la progressiva apertura delle frontiere e delle economie nazionali, ha preso sempre più ad operare a livello transnazionale.

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.): Tale ipotesi di reato è prevista nel caso di uso di violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, per indurre un soggetto a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti alla autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha la facoltà di non rispondere.

Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.): La norma prevede la punizione per chiunque, dopo che fu commesso un delitto per il quale la legge stabilisce la pena dell'ergastolo o la reclusione, e fuori dei casi di concorso nel medesimo, aiuta taluno a eludere le investigazioni dell'Autorità, o a sottrarsi alle ricerche di questa.

* * *

Una volta individuati i possibili illeciti commettabili astrattamente (meglio identificati nell'allegato relativo ai reati/processi aziendali/cause scatenanti), sono state predisposte apposite "procedure" e "protocolli", allegate/i, al fine di organizzare una segregazione delle funzioni, per diminuirne l'accentramento delle decisioni e per migliorare i controlli e i livelli autorizzativi e, quindi, per diminuire fortemente la realizzabilità di condotte contrarie alla legge.

5. Il sistema sanzionatorio

Il presente Modello di Organizzazione e Gestione (infra abbreviato in “MOG”) prevede l’emissione di provvedimenti disciplinari al personale dipendente (di qualsiasi categoria, anche dirigente) che, a vario titolo e in relazione alle mansioni/funzioni assegnate, ponga in essere condotte commissive e/o omissive, nei termini dell’inadempimento dei doveri contrattuali individuali e/o delle violazioni di quanto previsto/prescritto dal vigente CCNL Servizi Ambientali sottoscritto il 05.06.17 (abbreviato in “CCNL”) - del quale, in particolare, si richiamano a titolo esemplificativo e non esaustivo le norme titolate: “Diritti e doveri dei lavoratori”, “Responsabilità dei conducenti”, “Salute e sicurezza sul luogo di lavoro”, “Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro” e “Assenze”, di cui rispettivamente agli artt. 70, 71, 65, 66 e 40 del CCNL - dal Regolamento Aziendale e dalle fonti normative/regolamentari/contrattuali ivi richiamate, dai doveri fondamentali del rapporto di lavoro riconoscibili come tali senza necessità di specifica previsione soggetta alla garanzia della pubblicità nel Codice Disciplinare affisso in azienda e/o nel Regolamento Aziendale, dalle “Informazioni e prescrizioni ai lavoratori sull’utilizzo di internet e della posta elettronica” e relativo disciplinare, dal MOG stesso (in primis per le c.d. “aeree a rischio” ivi definite) e dal Codice Etico, da mere prassi operative aziendali individuate nel Regolamento Aziendale (in aggiunta agli usi normativi o negoziali), da disposizioni di servizio fornite dal datore di lavoro, dal c.d. “minimo etico”, oltre che in violazione agli interessi di ASIA.

Il datore di lavoro ha facoltà di esercizio del potere disciplinare che gli consente di comminare i provvedimenti disciplinari elencati nei successivi paragrafi del capitolo 5 al termine di procedure disciplinari attivate mediante contestazione e concluse formalmente, nel rispetto in primis della procedura di legge di cui all’art. 7 della legge n. 300/70 e all’art. 73 del CCNL, ad eccezione del provvedimento del “richiamo verbale” contestabile/comminabile anche nella sola forma orale.

I provvedimenti disciplinari vengono decisi dal datore di lavoro, o dai suoi delegati, a fronte di valutazioni contestualizzate sulla gravità della condotta contestata, la sussistenza dello specifico elemento soggettivo colposo e/o doloso a relativo fondamento costituente causa o concausa di detti/e inadempimenti/violazioni, prescindendo dall’eventuale instaurazione di procedimenti penali - comunque possibili - derivanti dai fatti oggetto di contestazione pur idonei ad integrare anche fattispecie di reato.

I richiami verbali, i richiami scritti e i relativi provvedimenti disciplinari, vengono erogati con le modulistiche o le prassi già presenti in ASIA.

Soggetti sanzionabili e sanzioni:

Sono sanzionabili lavoratori/trici dipendenti (con qualsiasi contratto), dirigenti, amministratori, consulenti, collegio sindacale, revisori, odv e soggetti consulenti/esterni.

5.1. I provvedimenti disciplinari a carico dei lavoratori dipendenti

L’art. 73 “provvedimenti disciplinari” del vigente CCNL stabilisce i provvedimenti disciplinari infra elencati, comminabili, in proporzione anche alla gravità dei fatti contestati, per inosservanze/violazioni/non conformità derivanti dalle condotte commissive e/o omissive nei termini di cui al precedente punto 5.:

- a. “richiamo verbale”, per condotte commissive/omissive di lieve entità rispetto alle inosservanze/violazioni, o comunque risultanti in contrasto/non conformità, come sopra specificate, di entità tale da non integrare una delle fattispecie indicate nei seguenti punti da b. ad f.;

- b. “ammonizione scritta”, in caso di reiterazione delle condotte commissive/omissive di lieve entità di cui al precedente punto a.;
- c. “multa” non superiore a quattro ore della retribuzione base parametrica, per condotte commissive/omissive di entità superiore a quelle di cui ai precedenti punti a.e b.;
- d. “sospensione” dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni, per condotte commissive/omissive di entità superiore a quelle sanzionate con la multa, o in caso di relativa reiterazione;
- e. “licenziamento con preavviso e T.F.R.”, c.d. “licenziamento per giustificato motivo soggettivo” nei casi di cui al comma 2 del succitato art. 73 del CCNL, al quale è fatto espresso richiamo e da intendersi qui ritrascritto;
- f. “licenziamento senza preavviso e con T.F.R.”, c.d. licenziamento per “giusta causa”, nei casi di cui al comma 3 del succitato art. 73 del CCNL, al quale è fatto espresso richiamo e da intendersi qui ritrascritto, che contempla anche condotte commissive/omissive non richiamate nel CCNL, oppure nei casi di inosservanza/violazione/contrasto/non conformità citati in epigrafe al presente punto 5.1.1. di entità tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto lavorativo.

Nei casi in cui la gravità dei fatti suggerisca l'adozione della sospensione a fini cautelari del lavoratore per la durata dell'attiva procedura disciplinare, il datore di lavoro non appena sia venuto a conoscenza dei fatti oggetto di contestazione potrà disporre anche l'immediata sospensione del lavoro del dipendente - comunicandogliela anzitutto verbalmente, per poi notificarla formalmente - potendo altresì invitarlo ad allontanarsi dall'Azienda.

Le sanzioni di cui alle precedenti lettere dalla a. alla d., verranno decise ed irrogate dal Direttore di ASIA, o dal Presidente del Consiglio di Amministrazione di ASIA (abbreviato in “CdA”) in caso di assenza del primo.

Le sanzioni di cui alle precedenti lettere e. ed f., verranno deliberate dal CdA ed irrogate dal Direttore di ASIA, o dal Presidente del CdA in caso di assenza del primo.

5.1.1. Esempificazione di condotte sanzionabili con provvedimento disciplinare

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili in relazione: alla gravità dei fatti contestati in modo circostanziato; ai precedenti disciplinari del lavoratore; ai provvedimenti disciplinari eventualmente applicati al lavoratore nei due anni precedenti all'instaurato procedimento disciplinare; alle mansioni/funzioni del lavoratore.

Fermi restando gli obblighi stabiliti dall'art. 70 del CCNL, la gravità della cui violazione può determinare l'entità del conseguente provvedimento disciplinare, a scopo meramente esemplificativo e non esaustivo si indicano appresso ipotesi di condotte idonee a dare causa all'avvio di procedimenti disciplinari e alla conseguente applicazione di provvedimenti disciplinari.

5.1.2. Richiamo verbale

Il richiamo verbale può essere comminato per condotte commissive/omissive di lieve entità rispetto alle inosservanze/violazioni nei termini di cui al precedente punto 5., che diano luogo alle ipotesi sotto specificate a titolo esemplificativo:

- utilizzo non corretto o non conforme alle istruzioni d'uso delle attrezzature a disposizione;
- Per quanto la SSL il mancato rispetto delle procedure o istruzioni operative comporta un richiamo verbale annotato su apposito registro, a titolo esemplificativo si elencano alcuni esempi non esaustivi di richiami verbali:

- mancato rispetto della istruzione operativa sulla segnaletica di obbligo esposta nei luoghi di lavoro; utilizzo non conforme secondo la istruzione operativa alle schede di sicurezza di prodotti chimici in uso;
- mancata segnalazione ai preposti delle condizioni di rischio o anomalie indicate dalle procedure SSL di cui il lavoratore venga a conoscenza;
- mancato rispetto delle procedure;
- mancata segnalazione degli impianti da mantenere secondo la procedura per la manutenzione della SSL;
- errato utilizzo dei DPI secondo le Istruzioni operative o procedure indicate dalla SSL;
- mancata applicazione pratica delle disposizioni e istruzioni di lavoro in ambito della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro;
- noncuranza nella conservazione e/o custodia di beni, strumenti, dispositivi di sicurezza individuali (abbreviati in "DPI"). ecc., affidati al lavoratore;
- mancato richiamo da parte del preposto ai propri addetti in caso di mancato rispetto delle procedure;
- lieve danneggiamento dei beni aziendali;
- mancato del rispetto orario di lavoro e regolamento aziendale;
- abbandono arbitrario ed ingiustificato del posto di lavoro per breve periodo (qualche minuto);
- ritardato invio di flussi informativi del MOG all'Organismo di Vigilanza (abbreviato in "OdV"), o a soggetti all'uopo delegati dall'ODV stesso (*infra sottointesi*);
- ritardata applicazione dei protocolli del MOG o delle procedure aziendali;
- effettuazione in azienda di collette e raccolte di firme non autorizzate;
- prima segnalazione di danneggiamento bidoni, previa segnalazione di clienti, utenti, o anonima (anche tramite *whistleblowing*);
- prima segnalazione di non corretta procedura di compilazione dei formulari previa segnalazione di clienti, utenti, o anonima (anche tramite *whistleblowing*);
- prima segnalazione di non corretta applicazione del tariffario per i servizi ai Comuni e/o Conto/terzi, previa segnalazione di clienti, utenti, o anonima (anche tramite *whistleblowing*);

5.1.3. Ammonizione scritta

L'ammonizione scritta può essere comminata in caso di reiterazione delle condotte commissive/omissive di lieve entità di cui al precedente punto 5.1.3., nonché nelle ipotesi appresso esemplificate riguardanti l'attività dei dipendenti di ASIA dei trasportatori, raccoglitori dei rifiuti e degli impiegati tecnici:

- recidiva rispetto a condotte/mancanze già sanzionate con l'ammonizione verbale;
- Per quanto riguarda tutte le violazioni reiterate procedurali o della norma sulla Sicurezza sul Lavoro sono punite con l'ammonizione scritta e se ritenute di particolare gravità con la sospensione come da elenco non esaustivo:
- mancato utilizzo dei DPI ove prescritti;
- mancato rispetto delle prescrizioni o limitazioni espresse nel giudizio di idoneità dato dal medico competente;
- tenuta di comportamenti che possano mettere a rischio la propria e altrui incolumità;

- mancato controllo dei lavoratori da parte del preposto per verificare il rispetto delle leggi e delle norme aziendali che attengono la salute e la sicurezza sul lavoro, l'utilizzo corretto dei DPI e delle strumentazioni necessarie per svolgere la propria mansione;
- mancata vigilanza da parte del preposto sulla presenza di rischi imminenti o di pericoli immediati;
- mancata direzione delle operazioni di evacuazione in caso di pericolo grave ed immediato da parte del Preposto;
- mancata partecipazione periodica ai corsi di formazione in materia di salute e sicurezza mancata segnalazione tempestiva al datore di lavoro o al dirigente delle deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale;
- prima segnalazione di errato smaltimento dei rifiuti pericolosi o errata comunicazione allo smaltitore, previa segnalazione di clienti, utenti, o anonima (anche tramite *whistleblowing*);
- ritardata applicazione del Codice Etico o del MOG;
- *Mancata e/o errata pubblicazione on line nella sezione "amministrazione/società trasparente", di documentazione richiesta dalla legge 190/2012 e/o d.lgs. 3372013 e ss.mm.ii. e normativa ANAC.* (condotta applicata per la Direzione e/o persone da questa delegate agli adempimenti di cui alle norme citate).

5.1.4. Multa

La multa può essere irrogata nelle ipotesi sotto specificate a titolo esemplificativo:

- recidiva rispetto a condotte/mancanze già sanzionate con l'ammonizione scritta;
- condotte/mancanze di maggiore gravità rispetto a quelle sanzionabili con l'ammonizione scritta (come ad es. quelle di cui al precedente punto 5.1.4.);
- mancata osservanza delle disposizioni relative all'orario di lavoro (ad es. ritardato inizio o anticipata cessazione dell'attività lavorativa privi di giustificazione e non debitamente comunicati al referente aziendale), nonché alla timbratura delle presenze;
- negligenza, imprudenza e/o imperizia nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- lieve inosservanza delle disposizioni impartite dai superiori;
- omesso invio all'OdV di flussi informativi del MOG;
- omessa applicazione, o violazione, dei protocolli del MOG o delle procedure aziendali;
- ritardo ingiustificato nella comunicazione ai superiori, o al servizio personale, di lievi infortuni occorsi durante l'attività lavorativa;
- lieve inosservanza di disposizioni in materia di salute, sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, nonché mancato utilizzo dei DPI;
- inottemperanza delle disposizioni relative agli obblighi imposti al lavoratore in malattia;
- assenza dal domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie previste per le visite mediche di accertamento della malattia/previste;
- atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del whistleblower, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione;
- violazione delle misure a tutela del whistleblower;
- Per chi, con dolo o colpa grave, effettua segnalazioni che si rivelano poi infondate.

5.1.5. Sospensione

La sospensione può essere irrogata nelle ipotesi sotto specificate a titolo esemplificativo:

- condotte/mancanze di maggiore gravità rispetto a quelle sanzionabili con la multa (come ad es. quelle di cui al precedente punto 5.1.5.);
- Manomissione di mezzi o attrezzature senza il rispetto delle indicazioni del Manuale di uso e manutenzione in particolare per le parti inerenti la SSL;
- recidiva di condotte/mancanze già sanzionate con la multa;
- lieve danneggiamento e/o lieve modifica non autorizzata dei beni aziendali;
- assenza ingiustificata, e/o non autorizzata dal datore di lavoro, fino a n. 3 giorni calendariali;
- presenza in servizio in stato di alterazione delle condizioni psico-fisiche (ad es. da assunzione di sostanze alcoliche, psicotrope, ecc.), come anche specificatamente disciplinato dal Regolamento Aziendale;
- lite sul luogo di lavoro, non seguita dalle vie di fatto;
- insubordinazione nei confronti dei superiori;
- divulgazione di notizie riservate dell'Azienda, della relativa attività e/o della relativa organizzazione;
- ricevimento da terzi (es. utenti del servizio) di compensi-regalie-liberalità-omaggi--sponsorizzazioni ecc. di minima entità, per l'attività svolta in ragione delle mansioni assegnate, o a corrispettivo di violazioni di procedure/protocolli, del codice etico e della policy anticorruzione;
- comportamenti comunque finalizzati a recare lesione, anche se di modesta entità, alla dignità, alla libertà personale e/o sessuale delle lavoratrici e dei lavoratori;
- ulteriore recidiva rispetto a condotte/mancanze già sanzionate con la multa (come ad es. quelle di cui al precedente punto 5.1.4.);

5.1.6. Licenziamento disciplinare con preavviso e T.F.R.

Il licenziamento in oggetto può essere comminato nelle ipotesi sotto specificate a titolo esemplificativo:

- reiterazione/recidiva delle condotte/mancanze, così come previsto dall'art. 73, comma 2, del CCNL;
- condotte/mancanze di maggiore gravità rispetto a quelle sanzionabili con la sospensione (come ad es. quelle di cui al precedente punto 5.1.6.), nonché gravi inadempimenti, tali da determinare il presupposto del c.d. "giustificato motivo soggettivo";
- esecuzione di lavori, anche di modesta entità, in azienda con utilizzo di beni aziendali, senza autorizzazione datoriale, per interesse personale e/o di terzi;
- esecuzione di lavori, anche di modesta entità, fuori dell'orario di lavoro, in concorrenza con l'attività di ASIA, per conto proprio e/o di terzi;
- comportamenti comunque finalizzati a recare lesione alla dignità e libertà personale e sessuale delle lavoratrici e dei lavoratori;
- furto di beni aziendali e furto in azienda, o comunque sul luogo di lavoro, di beni appartenenti a terzi (es. colleghi di lavoro, utenti, ecc.);
- danneggiamento e/o alterazione gravemente colposa di beni aziendali;

- condanna penale, passata in giudicato, per reati non inerenti al rapporto di lavoro ma comunque idonei a ledere il rapporto fiduciario a relativo fondamento;
- omesso invio all'OdV di flussi informativi del MOG, tale da ostacolare l'attività di controllo o di esecuzione di audit;
- omessa applicazione, o violazione, dei protocolli del MOG o delle procedure aziendali, da cui derivi un danno ad ASIA e/o responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e.s.m.;
- ulteriore recidiva rispetto a condotte/mancanze già sanzionate con la multa (come ad es. quelle di cui al precedente punto 5.1.4.);

5.1.7. Licenziamento disciplinare senza preavviso e con T.F.R.

Il licenziamento in oggetto può essere comminato nelle ipotesi sotto specificate a titolo esemplificativo:

- condotte/mancanze di maggiore gravità rispetto a quelle sanzionabili con il licenziamento senza preavviso (come ad es. quelle di cui al precedente punto 5.1.7.), tali da determinare il presupposto della c.d. "giusta causa", con grave lesione dunque dell'elemento fiduciario posto a fondamento del rapporto di lavoro;
- assenza ingiustificata, e/o non autorizzata dal datore di lavoro, pari o superiore a n. 4 giorni calendariali;
- insubordinazione aggravata nei confronti dei superiori, o seguita dalle vie di fatto;
- lite aggravata con altro/i lavoratore/i sul luogo di lavoro, o seguita dalle vie di fatto;
- condanna penale, passata in giudicato, per reati contro la persona e/o per reati contro il patrimonio non di lieve entità;
- accettazione di nomine o incarichi che contrastino con la posizione rivestita dal lavoratore in azienda;
- danneggiamento e/o alterazione dolosa di beni aziendali;
- dolosa alterazione di scritture o timbrature di schede, od altra dolosa modificazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze nella scheda personale o in quella appartenente ad altro lavoratore;
- alterazione dolosa di certificazione medica di malattia o di infortunio.

5.2. I provvedimenti disciplinari a carico dei Dirigenti

Il Presidente del CdA, con atto deliberativo del Cda, può avviare procedimenti disciplinari nei confronti del dirigente e concluderli, in osservanza della procedura stabilita dall'art. 7 della legge n. 300/70 e dall'art. 73 del CCNL, comminando i provvedimenti disciplinari di cui al precedente punto 5.1.1. - in relazione alla gravità della relativa condotta contestata e alle risultanze del contraddittorio eventualmente sorto con il dirigente sentito a sua difesa – posta la facoltà del CdA di decidere e applicare la sospensione cautelare del dirigente, sin dalla fase istruttoria dei fatti, finalizzata al relativo accertamento di merito e della relativa gravità.

Il provvedimento disciplinare irrogato dovrà essere motivato e comunicato per iscritto al domicilio del/della dirigente.

In ambito HSE le sanzioni a carico dei Dirigenti possono essere comminate nelle ipotesi in cui non vengano effettuate queste attività, sotto elencante e riprese dall'art 18 del d.lgs.81/2008:

- nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;
- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r);
- elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- comunicare all'INAIL, o all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro

che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; (vedi articolo 32, comma 1, del decreto-legge 207/08 - ndr)

- consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
- nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;
- aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

5.3. Sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Salvo quanto previsto sotto il profilo contrattuale, le sanzioni irrogabili ai componenti del CdA che violino le disposizioni del Codice etico e del MOG di ASIA, potranno essere costituite da: la multa da un minimo di euro 5.000,00 (cinquemila/00) ad un massimo di euro 50.000,00 (cinquantamila/00); la sospensione immediata dall'incarico, facendo salvi i diritti di revoca per giusta causa, di richiesta di eventuali danni diretti e indiretti, oltre che di ogni altra azione giudiziaria nelle sedi competenti.

Il procedimento di accertamento della violazione e di irrogazione della sanzione avverrà ad opera del Collegio Sindacale, dell'OdV, o dei Revisori.

5.4. Sanzioni nei confronti dei componenti del Collegio sindacale, revisori e OdV

Salvo quanto previsto sotto il profilo contrattuale, le sanzioni irrogabili ai componenti del Collegio Sindacale, dell'OdV, o dei Revisori che violino le disposizioni del MOG e del Codice Etico, potranno essere costituite da una multa da un minimo di euro 100,00 (cento/00) ad un massimo di euro 1.000,00 (mille/00), oppure dalla immediata sospensione a carattere temporaneo dall'incarico, facendo salvi i diritti di revoca per giusta causa, di richiesta di eventuali danni diretti e indiretti, oltre che di ogni altra azione giudiziaria nelle sedi competenti.

Il procedimento di accertamento della violazione e di irrogazione della sanzione avverrà ad opera del CdA.

5.5. Sanzioni nei confronti di terzi con cui la società instauri rapporti

L'inosservanza delle disposizioni indicate nel MOG e la violazione dei principi stabiliti dal Codice Etico, dei quali deve essere data comunicazione in occasione di ogni convenzione o contratto con soggetti terzi, qualora non sia possibile eliminarne le conseguenze nel termine perentorio stabilito da ASIA, possono comportare l'immediata risoluzione, ai

sensi dell'art. 1456 c.c., del contratto costituito con terzi, fermo restando il diritto al risarcimento di eventuali danni diretti e indiretti subiti dall'Azienda Speciale.

A tale scopo ASIA avrà cura di inserire in ogni contratto o convenzione una clausola relativa all'obbligo di osservanza dei comportamenti previsti dal Codice Etico e dal MOG, nonché alle conseguenze della relativa eventuale inosservanza.

ASIA avrà cura di comunicare nelle forme più idonee il sistema sanzionatorio ai destinatari, evidenziando le possibili conseguenze della violazione del Codice Etico e del MOG.

ADIA dovrà comunicare il sistema sanzionatorio in oggetto ai soggetti terzi con i quali vengano instaurati rapporti di qualsiasi tipo. Ai soggetti con i quali siano già in corso rapporti, verrà prontamente comunicata l'adozione del presente MOG.

6. Struttura dei presidi di controllo

I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 affiancano l'osservanza del Codice Etico, principio generale non derogabile del Modello 231/2001, e sono strutturati su due livelli di controllo:

- 1) **standard generali** di trasparenza delle attività, che devono essere sempre presenti in tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dal Modello 231/2001;
- 2) **standard di controllo specifici**, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e che devono essere contenuti negli strumenti normativi aziendali di riferimento. Tali strumenti riportano l'indicazione, tra le normative di riferimento, del Modello 231/2001.

Standard generali di trasparenza

Gli "standard generali" di trasparenza delle Attività Sensibili ai sensi del Modello 231/2001 sono:

- a. **Segregazione delle attività: deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza.** Deve essere consentita quantomeno una "dissenting opinion" nel senso che un processo non può essere svolto interamente da una persona senza confrontarsi con altre, specie se questa persona agisce a livello apicale. È attribuita allo standard la seguente qualificazione: il principio della segregazione deve sussistere considerando l'Attività Sensibile nel contesto dello specifico processo di appartenenza; la segregazione sussiste in presenza di sistemi codificati, complessi e strutturati ove le singole fasi siano coerentemente individuate e disciplinate nella gestione, con conseguente limitazione di discrezionalità applicativa, nonché tracciate nelle decisioni assunte.
- b. **Norme:** devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile;
- c. **Poteri di firma e poteri autorizzativi:** devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni idonee anche a garantire che l'attribuzione dei predetti poteri avvenga in coerenza con le responsabilità organizzative assegnate;
- d. **Tracciabilità:** i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti degli elementi informativi e dei controlli effettuati

che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'azienda speciale e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

Gli standard generali di trasparenza sono recepiti dalle funzioni competenti nell'ambito negli strumenti normativi interni riferibili alle Attività Sensibili. Tali strumenti normativi sono comunicati e diffusi dalle funzioni competenti in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili e vincolano il management e i dipendenti alla loro osservanza.

Attività Sensibili e standard di controllo specifici

IL CdA può approvare anche il documento "Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231/2001", che riguarda le modalità necessarie ad eseguire successivi aggiornamenti dei MOG e prevede disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e dei relativi presidi di controllo adottati da ASIA.

Tale documento:

- (i) è custodito presso l'Organismo di Vigilanza,
- (ii) è comunicato dall'Organismo di Vigilanza al Direttore nonché alla funzione Amministrazione e al CdA.

Gli standard di controllo specifici sono recepiti dalle funzioni competenti negli strumenti normativi interni riferibili alle Attività Sensibili. Attività Sensibili e standard di controllo specifici sono comunicati alla funzione *Internal Audit* per lo svolgimento delle attività di controllo di competenza.

L'Organismo di Vigilanza ne promuove inoltre la conoscenza e diffusione alle strutture ed organismi interessati, anche a mezzo di strumenti normativi interni.

Gli strumenti che compongono il sistema normativo aziendale sono comunicati e diffusi dalle funzioni aziendali competenti, in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili e vincolano il management e i dipendenti alla loro osservanza.

7. L'Organismo di Vigilanza

7.1. Scopo ed ambito di applicazione

È istituito un Organo con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito Organismo o OdV) per garantire il funzionamento, l'efficacia, l'adeguatezza e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il Modello) adottato dall'azienda speciale, allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della stessa, in applicazione delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 231/2001, recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della L. n. 300/2000"* (di seguito "Decreto").

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza.

A garanzia del principio di terzietà, l'Organismo è collocato in posizione gerarchica di vertice, riportando e rispondendo direttamente ed esclusivamente all'Amministratore univoco.

7.2. Nomina e composizione

L'Organismo è monocratico o collegiale. Il Presidente del CdA nomina, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, l'Organismo con delibera o provvedimento motivato, scelto esclusivamente fra soggetti in possesso dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità, competenza e continuità d'azione richiesti dal D. Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza è scelto tra soggetti esterni, qualificati ed esperti. In particolare, l'OdV, tramite i suoi componenti, deve garantire competenze del settore in cui opera l'azienda speciale e le sue eventuali società controllate in ambito in ambito legale, contabile, di analisi delle procedure e dei processi organizzativi aziendali. Inoltre, i componenti devono garantire adeguata professionalità nelle anzidette materie ed essere in possesso dei requisiti di onorabilità.

L'Organismo svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con gli organi e le funzioni di controllo già esistenti.

7.3. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Il Modello adottato intende attuare rigorosamente le prescrizioni del Decreto in relazione ai requisiti che l'Organismo di Vigilanza deve possedere e mantenere nel tempo. In particolare:

- a) l'autonomia e l'indipendenza sono garantiti con l'inserimento in una posizione referente al CdA per fatti censurabili che dovessero coinvolgere gli amministratori; il requisito dell'autonomia è garantito inoltre dalla non attribuzione all'Organismo di compiti operativi rilevanti ai fini 231/2001 (che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche) e dall'assegnazione di un budget di spesa per l'esatto adempimento delle funzioni dell'organismo;
- b) la professionalità è garantita dall'esperienza dell'Organismo che è dotato delle competenze specialistiche proprie di chi svolge attività consulenziali o ispettive e necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni. In particolare l'Organismo è dotato di:
 - competenze legali: adeguata padronanza nella interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nella identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;

- competenze nella organizzazione: adeguata preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e nella predisposizione di procedure adeguate alle dimensioni aziendali, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di “*compliance*” e dei controlli correlati;
 - competenze “ispettive”: esperienza in materia di controlli interni maturati in ambito aziendale;
 - competenze di “revisione” e in tecniche di campionamento statistico (stratificazione, elaborazione, ecc.).
- c) la continuità d’azione è garantita dalla calendarizzazione delle attività dell’Organismo di Vigilanza, dalla periodicità dei propri interventi ispettivi, dalla regolarità delle comunicazioni verso i vertici aziendali.

7.4. Durata, revoca e recesso dei componenti

Il componente dell’Organismo resta in carica per tre anni ed è sempre rieleggibile.

Il CdA può revocare in ogni momento l’Organismo, per giustificato motivo.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dalla carica di Organismo:

- a) le circostanze di cui all’art. 2382 del Codice Civile;
- b) la sentenza di condanna, anche non definitiva, o di patteggiamento per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- c) una sentenza di condanna ai sensi del Decreto, di primo grado, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. “patteggiamento”, ove risulti dagli atti “l’omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell’Organismo, secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- d) la sentenza di condanna anche non definitiva a pena o di patteggiamento che comporta l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l’interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

Nei casi sopra descritti, il CdA provvederà contestualmente alla revoca e, senza ritardo, a nominare il nuovo Organismo, in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

La rinuncia da parte componenti del componente dell’Organismo può essere esercitata in qualsiasi momento (mediante preavviso di almeno 1 mese), previa motivata comunicazione al CdA per iscritto.

7.5. Funzioni e poteri

L’Organismo è chiamato a svolgere le seguenti attività:

- verifica della diffusione in azienda della conoscenza e della comprensione del Modello;
- vigilanza sull’osservanza del Modello all’interno dell’azienda speciale;
- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- verifica dell’effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- proposta di aggiornamento del Modello nell’ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni ed adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o legislative;
- comunicazione e relazione periodica al CdA in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi e migliorativi del Modello suggeriti e al loro stato di realizzazione.

Nell’ambito delle attività di cui al precedente comma, l’Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- verificare nel contesto aziendale la conoscenza e la comprensione dei principi delineati nel Modello;

- proporre un piano annuale di formazione, volto a favorire la conoscenza dei principi del Modello e del Codice Etico, differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello;
- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;
- istituire specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- segnalare tempestivamente al CdA qualsiasi violazione del Modello che sia ritenuta fondata dall'Organismo stesso, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato lui stesso;
- valutare periodicamente l'adeguatezza del Modello rispetto alle disposizioni ed ai principi regolatori del D.lgs. n. 231/2001 e relativo aggiornamento;
- trasmettere tempestivamente al CdA ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'Organismo, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- trasmettere, con periodicità annuale, una relazione al CdA in merito all'attività complessivamente svolta, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione.

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

- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che i Responsabili di funzione forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- segnalare comportamenti in violazione al Modello ed al Codice Etico per i provvedimenti disciplinari che l'azienda speciale riterrà di adottare.

8. Verifiche periodiche del Modello

Il presente modello sarà soggetto quantomeno a due tipologie di verifiche:

1. un'attività di monitoraggio periodico sull'effettiva applicazione dei singoli modelli organizzativi, protocolli e procedure, (anche tramite verifiche a campione);
2. analisi o audit in occasione delle segnalazioni ricevute o a fronte di eventi considerati rischiosi e/o della consapevolezza dei Dipendenti e degli Organi Sociali rispetto a problematiche inerenti la responsabilità amministrativo/penale dell'Ente (anche tramite verifiche a campione).

9. Formazione e Diffusione del Modello

Ai fini dell'attuazione dei Modelli occorre provvedere alla formazione del personale, a cura del Responsabile della Gestione Risorse Umane in stretta cooperazione con l'OdV. La formazione viene differenziata in base al soggetto destinatario, essendo rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'organo di vigilanza ed ai preposti al controllo interno. Il contenuto dei corsi di formazione deve riguardare la disciplina normativa, la prassi, la giurisprudenza, le procedure dell'azienda speciale e eventualmente l'analisi di casi comparabili. È obbligatoria la frequenza e la partecipazione ai corsi, i quali devono prevedere: test di ingresso (eventuale); spiegazione frontale o mediante slide / corso on line su intranet/e-learning; test di comprensione finale; firme di partecipazione. I programmi di formazione vanno controllati dall'OdV prima della somministrazione, anche in riferimento alla qualità.

9.1. Formazione del personale apicale

La formazione del personale apicale e del personale fornito di poteri di rappresentanza dovrà avvenire a cura del Responsabile della Gestione Risorse Umane estendendo anche ai nuovi assunti un seminario di aggiornamento annuale e l'accesso ad un sito intranet dedicato all'argomento.

L'ufficio Gestione Risorse Umane in collaborazione con l'OdV provvederà a curare la diffusione del Modello e del Codice Etico.

9.2. Formazione del personale sottoposto

La formazione di soggetti diversi da quelli rientranti nel precedente paragrafo dovrà avvenire sulla base di una nota informativa interna, in un'informativa nella lettera di assunzione, l'accesso a intranet e email di aggiornamento.

9.3. Informazione a collaboratori esterni e fornitori

A tutti i soggetti che collaborano con l'azienda speciale dovranno essere fornite apposite informative sulle procedure adottate e dovrà essere curato in collaborazione con l'OdV la diffusione del Codice Etico.

Ogni comportamento posto in essere in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001 potrà determinare, grazie ad **apposite clausole che verranno inserite dall'Ufficio Acquisti**, la risoluzione del rapporto contrattuale.

10. Il Codice Etico

Il Codice Etico si applica a tutte le attività dell'azienda speciale. L'osservanza dei principi e delle disposizioni del Codice etico sono vincolanti per tutti i soggetti che operano per il conseguimento degli obiettivi dell'azienda speciale, siano essi soggetti in posizione apicale, quali gli amministratori, sia dirigenti, soggetti con funzioni di direzione o rappresentanza, dipendenti e tutti coloro che operano con ASIA sulla base di un rapporto contrattuale, anche temporaneo. I dipendenti e i collaboratori non subordinati e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con ASIA sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del Codice etico. Il Codice Etico viene messo a disposizione dei fornitori (eventualmente anche con strumenti informatici o tramite sito web) invitandoli a rispettarne i principi ed i criteri di condotta, nell'ambito dei rapporti che essi hanno con la stessa azienda speciale. La Direzione o il Presidente si impegnano a divulgare il Codice Etico presso i destinatari, mediante apposite attività di comunicazione. In nessun caso il perseguimento di un interesse o di un vantaggio per l'azienda speciale può giustificare un comportamento non corretto. Ogni comportamento contrario allo spirito del Codice Etico sarà sanzionato in modo proporzionato alla gravità delle eventuali infrazioni commesse, in conformità con quanto previsto dal sistema disciplinare definito dal Modello Organizzativo, di cui il Codice Etico è presidio e parte integrante e sostanziale.

11. Indicatori predittivi, valutazione del rischio in itinere, controlli e segnalazioni all'OdV

Il Modello organizzativo della società prevede sistematiche procedure di ricerca e di identificazione dei rischi, da attivare quando sussistano circostanze particolari, nonché indicatori predittivi di possibili illeciti, quali ad esempio:

- L'analisi del contesto provinciale e relativi reati contestati dalla Procura;
- l'emersione di precedenti violazioni;
- un elevato turn-over del personale;
- mancato utilizzo delle ferie da parte dei dipendenti;
- notizie su quotidiani locali, nazionali o internazionali relativi a violazioni, anche presunte, da parte della società o suoi apicali o suoi dipendenti/collaboratori.

A tal proposito viene utilizzata la metodologia suggerita da ANAC nei PNA.

Il Modello prevede che l'OdV possa effettuare controlli di routine e controlli a sorpresa, oltre agli audit periodici, nei confronti delle attività aziendali sensibili.

Vige l'obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'organismo di vigilanza ogni notizia rilevante relativa alla vita dell'ente, connessa a violazioni (anche ipotizzate) del modello o alla consumazione di reati. In particolare coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti devono riferire all'organo di vigilanza mediante la casella di posta elettronica dedicata all'OdV: odv@asia.tn.it

11.1. Whistleblowing e segnalazione di illeciti

Il presente MOG prevede un canale ordinario che consente ai soggetti apicali e alle persone subordinate di presentare – a tutela dell'integrità dell'ente – segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001, fondate su elementi di fatto, precisi e concordanti o segnalazione di violazioni dello stesso Modello di organizzazione e gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

L'indirizzo email al quale scrivere per segnalare è il seguente: odv@asia.tn.it

La società ha istituito anche un canale alternativo di segnalazione, idoneo a garantire -con modalità informatiche- la riservatezza dell'identità del whistleblower (vedasi procedura specifica relativa al “**Whistleblowing**”, parte integrante e sostanziale del presente MOG).

Con il presente MOG si sancisce anche il divieto di perpetrare e perpetuare atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del/della segnalatore/trice o whistleblower per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione. A tal proposito, si consulti il cap. 5 (codice sanzionatorio) nella parte specificamente dedicata al whistleblowing.

12. Anticorruzione

Il Modello organizzativo e gestionale (MOG) di ASIA costituisce istruzione organizzativa e presidio antireato, soprattutto in materia di prevenzione della corruzione e di *mala gestio* o *maladministration*. Gli allegati relativi a policy anticorruzione e procedure organizzative 231/2001 corrispondono alle misure minime anticorruzione, come indicate espressamente nelle nuove linee guida ANAC per società ed enti controllati, n. 1134/2017), nella pratica, tali misure si affiancano agli strumenti quotidianamente attuati e controllati per garantire una attività lavorativa trasparente e al servizio della cittadinanza e utenza.

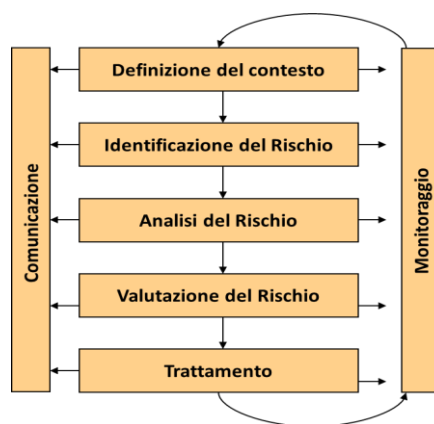
D'altronde la prevenzione della corruzione è stata impostata in modo che non costituisca una attività da svolgersi *una tantum*, ma un processo ciclico, in cui le strategie e gli strumenti aziendali vengono via via affinati, modificati o sostituiti in relazione ai feedback ottenuti nella loro applicazione.

In particolare, il presente MOG, che recepisce quanto previsto già nel PTPC di ASIA 2016-2018, ingloba tutte le misure previste dalla normativa in tema di prevenzione della corruzione, nella sua più ampia accezione, nonché quelle ulteriormente stabilite nei MOG 231/2001 approvato in ASIA in data 13 luglio 2015, mediante delibera del CdA n.66, cui si fa rimando.

Dal punto di vista metodologico il *risk assessment* anticorruzione (svolto assieme al risk assessment di cui al d.lgs. 231/2001) si è basato sui principi contenuti nello standard internazionale (suggerito anche da ANAC) denominato ISO 31000, con l'utilizzo specifico di criteri di valutazione meglio esplicitati nella ISO 31010 e con l'aggiunta dei criteri della rinnovata o 31000:2018.

È stato anche considerato lo standard ISO 37001, specifico in materia di anti-corruzione nelle pubbliche amministrazioni e nelle società/enti partecipate dalla PA.

Sostanzialmente sono stati applicati i passaggi indicati nelle figure seguenti:



In dettaglio, circa l'analisi del **contesto interno** ad ASIA, con il *risk assessment* sono stati mappati i processi aziendali, le attività in essi contenute, i "procedimenti amministrativi" e le fasi endoprocessuali, le deleghe e procure e altri poteri istitutori, le responsabilità, il livello di complessità dell'azienda speciale; gli organi di indirizzo, la struttura organizzativa, i ruoli operativi per prassi; le politiche, gli obiettivi e le strategie attuali e future; le risorse, le conoscenze, i sistemi informativi e le tecnologie utilizzate; la qualità e la quantità del personale; la cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica d'impresa in chiave di "corporate social responsibility" e di condotte di impresa responsabili (cfr. L.G.Ocse e PCN italiano presso il Mise); i sistemi e i flussi informativi, i processi decisionali (sia formali sia informali); le relazioni interne e con il contesto esterno.

Il PNA suggerisce di focalizzare questo tipo di analisi su alcune aree di rischio, tenuto conto di dieci domande che misurano la probabilità di reato e l'impatto, giungendo così -tramite moltiplicazione di questi due fattori-, al c.d. "rischio residuo".

In ASIA si è scelto dapprima di ampliare le aree di valutazione del rischio e, successivamente, di inserire altre variabili e domande, al fine di meglio comprendere la probabilità di reato lorda, i presidi e le difese esistenti, la probabilità di reato netta, l'impatto lordo, le procedure o sistemi di abbattimento dell'impatto negativo, l'impatto netto e, di conseguenza, il rischio residuo. Ciò è avvenuto conformemente allo standard ISO 31010, mediante somministrazione di una intervista semi-strutturata e di alcuni questionari, ciascuno contenente **diciassette** domande a risposta chiusa (comprehensive delle 10 domande suggerite dal PNA 2013 di ANAC e di quanto suggerito nei PNA successivi) e altre domande aperte derivanti, di volta in volta, dalle risposte fornite alle prime **17** domande. I questionari sono stati applicati alla valutazione di attività identificabili come "procedimento amministrativo" e come "processo aziendale" o "fase endoprocessuale" (laddove rilevante) ossia "attività" saliente ai fini delle norme in esame. Mediante scale Likert si è giunti poi alla rappresentazione del rischio inerente e del rischio residuo.

Le **aree** monitorate, c.d. "**generali**" suggerite da ANAC si riferiscono, oltre a quelle c.d. ex "obbligatorie", anche a quelle dei "controlli", "gestione delle entrate", "spese e patrimonio"; "verifiche, ispezioni e sanzioni"; "incarichi e nomine"; "affari legali e contenzioso". Le aree "**specifiche**" sono state individuate specificamente in relazione all'attività caratteristica svolta.

Le **variabili utilizzate**, in relazione ad ogni singolo processo e procedimento mappato, hanno avuto ad oggetto le seguenti informazioni:

A. Calcolo della probabilità di reato:

- Discrezionalità normativa del processo
- Precedenti giudiziari
- Frazionabilità
- Reputazione mass media
- Complessità
- Segregazione delle funzioni
- Origine dei fondi
- Analisi del contesto esterno

B. Calcolo dell'impatto

- Rilevanza esterna
- Valore economico
- Impatto organizzativo persone coinvolte e sull'immagine
- Frequenza di attuazione della attività/ processo/ procedimento amministrativo

C. Fattori che abbassano la probabilità e/o l'impatto

- Controlli interni e loro efficacia

- Controlli esterni e loro efficacia
- Presenza di regolamenti e/o procedure
- Formazione
- Clausole contrattuali o *pantouflage*.

Nel corso della valutazione del rischio è stato inoltre valutato se fossero presenti nell'ente anche altre attività, processi, pareri, atti o procedimenti non precedentemente mappati.

È stata analizzata pertanto ogni attività, processo e procedimento di ciascuna area di rischio suggerita da ANAC nel PNA:

AREE DI RISCHIO GENERALI

"A": Acquisizione del personale e progressione carriera; (*ex "obbligatoria", nel PNA 2013*);

"B": Affidamento di lavori, servizi e forniture; (*ex "obbligatoria", nel PNA 2013*);

"C": Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari **privi** di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (autorizzazioni e concessioni); (*ex "obbligatoria", nel PNA 2013*);

"D": Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari **con** effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; gestione delle relative entrate, delle spese e del patrimonio (autorizzazioni e concessioni e sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, e altri vantaggi economici di qualunque genere). (*ex "obbligatoria", nel PNA 2013*);

"F": Gestione delle entrate, delle spese e/o del patrimonio; (*"correzioni di rotta", PNA 2015*);

"E": controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; (*"correzioni di rotta", PNA 2015*);

"G": incarichi e nomine; (*"correzioni di rotta", PNA 2015*);

"H": affari legali e contenzioso (*"correzioni di rotta", PNA 2015*);

e nelle AREE AGGIUNTIVE DI RISCHIO "SPECIFICHE" in base all'attività dell'oggetto sociale:

"I": Altre attività tipiche di cui all'oggetto sociale;

"L": Pareri e attività propedeutica ad autorizzazioni/innovazioni;

"M": Aggiornamento pagine del sito internet istituzionale "amministrazione trasparente";

"N": Area operativa (Servizi scarrabili / manutenzione) e servizi ai Comuni;

"O": Vendita di servizi in conto terzi.

"P": Partecipazioni societarie e attività da svolgere nelle società partecipate/controllate.

A fronte dei calcoli effettuati, ad ogni processo, procedimento e attività oggetto dei predetti quesiti è stato attribuito un punteggio, in modo da calcolare il "rischio inerente", ottenuto dal prodotto tra la "probabilità" (max) e "l'impatto" (max); da tale valutazione, sottratti i valori relativi a "presidi" e "controlli", è stato possibile ottenere il "rischio residuo".

La graduazione finale varia in un range da 0 a 44, così suddiviso:

- da 0 a 11: indice di procedimento o processo a rischio **basso**;
- > 11 e fino a 22: indice di procedimento o processo a rischio **medio**;
- > 22 e fino a 34: indice di procedimento o processo a rischio **elevato**;
- > 34 e fino a 44: indice di procedimento o processo a rischio **critico**.

Sono stati ritenuti a rischio medio i settori con almeno un (1) procedimento o processo a rischio medio, senza processi né procedimenti a rischio elevato né critico;

Sono stati ritenuti a rischio elevato i settori con almeno un (1) procedimento o processo a rischio elevato, senza processi né procedimenti a rischio critico;

Sono stati ritenuti a rischio critico i settori con almeno un (1) procedimento o processo a rischio critico oppure quelli connessi a budget superiori a un miliardo di euro.

Si specifica, infine, che la valutazione così ottenuta non costituisce un giudizio sull'operato del personale o del Direttore o del Consiglio di Amministrazione. Una valutazione di processo "critico" o a rischio corruzione "elevato" deriva generalmente dalla mancanza di adeguati presidi o di protezioni e indica il pericolo che la persona addetta alle funzioni analizzate subisca attacchi corruttivi dall'esterno, in assenza di adeguati presidi.

Nell'analisi di dettaglio, settori apparentemente ad elevato rischio corruzione potranno risultare valutati a rischio minore, laddove dotati di difese e presidi o se sono state adottate tutte le misure che erano possibili, in base a prassi e casi comparabili o sentenze che suggeriscono vie per evitare comportamenti illeciti.

Del pari, settori apparentemente a basso rischio potranno risultare a rischio maggiore del previsto qualora il/la Dirigente o addetto/a non abbia attuato le misure, difese e presidi volti ad evitare che un evento illecito venga compiuto.

Dall'analisi del **contesto** e della situazione generale di ASIA è stato riscontrato che permangono alcuni processi da monitorare con particolare attenzione, specie quelli relativi agli acquisti, ai rapporti con le pubbliche amministrazioni e in particolar modo con i Comuni; all'uso delle erogazioni pubbliche. Dall'analisi condotta, alla quale hanno partecipato soggetti apicali e altri soggetti coinvolti nei processi salienti operativi, sono emersi dati significativi in relazione ai livelli di rischio connessi ad ogni singola area/processo di ASIA, meglio specificati nel report di *risk assessment*.

12.1. L'analisi del contesto

"L'analisi del contesto" risulta fondamentale per ottenere una serie di informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno delle amministrazioni e/o società/enti partecipati per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera; ciò in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne.

Ciò soprattutto quando, come nel presente caso, si faccia riferimento al concetto di corruzione in senso ampio, in conformità a quanto riportato nell'aggiornamento 2015 al PNA: non ci si riferisce, infatti, solo allo specifico reato di corruzione o al complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, ma anche al più vasto concetto di "*maladministration*". Essa è da intendersi come "*mala gestio*", intesa come l'assunzione di decisioni (di assetto d'interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte d'interessi particolari. Si intende, pertanto, mantenere un riguardo ad atti e a comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e possono pregiudicare l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni o dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

12.1.1. Il contesto esterno

Al fine di una contestualizzazione del presente Piano, è opportuno inquadrare l'attività della azienda speciale nel contesto territoriale di riferimento, necessario a comprendere come il rischio corruttivo possa veicolare all'interno della azienda speciale per via delle specificità dell'ambiente in cui la stessa opera. Sono infatti proprio le variabili criminologiche, sociali, culturali ed economiche del territorio a favorire, almeno in potenza, il verificarsi di fenomeni corruttivi.

L'ambiente di riferimento per ASIA è la provincia autonoma di Trento, dove è collocata la sede della società (Lavis).

La Provincia Autonoma è caratterizzata da un tessuto produttivo molto vitale, tra le zone nazionali ed europee con maggiore benessere economico ed intraprendenza imprenditoriale; tuttavia sono anche presenti diversi processi per reati presupposto del d.lgs. 231/2001. È il caso del primo patteggiamento ai sensi del d.lgs.231/2001 intervenuto nel corso del 2015, a seguito di una indagine dei Carabinieri del nucleo NOE di Trento, avviata nel corso del 2013 e relativa a due discariche senza permessi. In dettaglio, due torbiere di Salorno sono state utilizzate da decine di imprese di costruzioni trentine per smaltire in modo irregolare i propri scarti contenenti rifiuti speciali e pericolosi e terre e rocce da scavo non conformi. La ditta Mazzarol di Laives (relativamente alle aree di Salorno e di Adler Moos) nonché la ditta Grunig srl (relativamente all'area Pauldel), commercializzanti torba, hanno patteggiato rispettivamente 15.000 e 30.000 euro in merito a illeciti ambientali costituenti presupposto della responsabilità amministrativa degli enti di cui al d.lgs.231/2001.

Tale quadro di riferimento consente di meglio comprendere le dinamiche territoriali e le principali influenze e pressioni a cui ASIA è potenzialmente sottoposta, al fine di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio e le relative misure di prevenzione.

Ad esempio, riscontrando illeciti nella gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, è stato:

-aggiornato il DVR e richiesta l'asseverazione del MOG da parte della Fondazione Rubes Triva, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 51 c.3 del d.lgs. 81/2008.

-Del pari, sono stati incrementati gli audit nei CRM e CRZ (centri di raccolta) ai fini di evitare furti e ricettazione di materiale, sia per prevenire detti reati sia per evitare un discredito alla reputazione aziendale, rischio anch'esso oggetto di monitoraggio nel più vasto programma di risk management.

-Ai fini del Testo Unico Ambientale (TUA) sono stati incrementati gli audit relativi al trasporto dei rifiuti e anche relativi alla gestione del "conto terzi" (lavori presso privati in ambito di gestione dei rifiuti).

12.1.2. Il contesto interno

Il contesto interno relativo all'organigramma si presenta alquanto ramificato, con funzioni accentrate e talune delocalizzate, come meglio raffigurato nell'organigramma presente nel sito internet istituzionale, sezione "Amministrazione Trasparente".

Il personale (in parte tecnico amministrativo e in parte operativo) è affiancato dal personale dirigente (Direttore) e dal "Consiglio di Amministrazione".

Il **Consiglio di Amministrazione** si occupa di:

Riunioni e delibere di Consiglio, scelte strategiche, decisioni relative agli indirizzi strategici della azienda speciale, valutazioni e contributi e convenzioni con i Comuni e rapporti con l'Assemblea dei Comuni; supervisione generale della azienda speciale; contratti con consulenti; giudizi; rappresentanza legale; convenzioni.

Il **Direttore** si occupa di partecipazione a riunioni e delibere del Consiglio; input per scelte strategiche del Consiglio; "Datore di lavoro" di cui al D.Lgs 81/2008; supervisione generale della azienda speciale; supervisione gare d'appalto; autorizzazione acquisti; supervisione acquisti; relazione con professionisti; supervisione amministrazione contabile; supervisione IT informatica; accesso agli atti di cui alla legge 241 / 90 e accesso generalizzato (riesame) e civico semplice.

Alle attività e ruoli sopra elencati corrisponde una valutazione dei rischi.

Le attività, i processi e i procedimenti amministrativi sono meglio elencati nel *risk assessment* di cui alla relativa tabella posta in allegato al presente PTPCT.

Nel contesto interno ad oggi non si sono verificati episodi di *maladministration* che hanno coinvolto personale interno (né illeciti né infortuni "gravi"/ "gravissimi", intendendosi con tale espressione quelli con prognosi superiore ai 40 gg).

Il contesto interno, peraltro, risulta in fase riorganizzativa a livello di mansionario e di formazione dedicata, al fine di costituire -nella pratica e mediante formalizzazione in organigramma (previe giuste delibere)- nuovi presidi e controlli, nonché in modo da affidare mansioni a persone che possano contribuire a rendere la società sempre in *compliance* con le norme di legge e con le prassi operative in materia di applicazione della L. 190/2012 e del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii e connesse norme della Provincia Autonoma.

La qualifica di azienda speciale rende tuttavia più probabile (a priori e astrattamente) il verificarsi di condotte di peculato e di corruzione tra privati o di concussione, specie poiché vengono effettuati servizi pubblici e rapporti con i provati in relazione al “conto terzi”.

Il contesto interno va pertanto monitorato con costanza, proprio perché in questa specifica azienda speciale il personale dedicato alle attività amministrative in ambito PTPCT, anticorruzione e trasparenza è esiguo e i compiti vengono accentrati su poche persone, le quali già sono onerate di altre attività istituzionali quotidiane. Laddove per talune attività permane un accentramento e poca segregazione dei compiti, il rischio di *maladministration* aumenta.

L'uso di risorse pubbliche e di altre erogazioni, motore dell'attività quotidiana, porta inoltre il contesto interno a doversi formare costantemente in materia, sia circa le richieste e rendicontazioni sia circa la formazione in materia di traffico di influenze illecite e corruzione.

Specificamente in questo contesto interno possono essere commessi altri illeciti, non strettamente ascrivibili a condotte corruttive o concussive, ma comunque illecite e foriere di cattiva reputazione e danni inerenti e conseguenti. Ci si riferisce alla errata applicazione di norme in materia di privacy e GDPR, ecc. Particolare attenzione va dunque prestata anche in merito ai reati informatici e alla corretta implementazione di un c.d. “sistema privacy” efficace, che tenga presente le peculiarità dell'attività della società.

La *maladministration* si può anche verificare in relazione a possibili risparmi di costo o carenza di formazione tali da concorrere a causare infortuni, nell'ambito di trasporti o di spostamenti per altri eventi.

Anche l'accesso abusivo a sistemi informatici costituisce tipicamente un aspetto da monitorare in questo particolare contesto.

Inoltre, nelle aziende simili a quella in esame, non sempre la natura giuridica dell'ente consente di comprendere appieno l'applicabilità delle norme che -via via- vengono emanate dal legislatore.

La funzione di RPCT, peraltro, agevola il controllo dei processi aziendali, della loro legalità e l'applicazione del codice sanzionatorio del CCNL, in stretta collaborazione con l'OdV dei MOG societari, redatti ai sensi e per gli effetti di cui al d.lgs. 231/2001.

La cultura dell'etica viene diffusa anche attraverso momenti formativi e diffusione della documentazione inerente a codice etico e di comportamento, procedure, istruzioni operative, audit, anche a sorpresa.

La mappatura dei processi, del contesto e dei rischi sarà comunque integrata e/o dettagliata in occasione della variazione dei processi o delle attività o funzioni aziendali e comunque secondo le indicazioni di ANAC.

Nel contesto interno è stata nominata la figura di responsabile anticorruzione, meglio definito Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e (responsabile della) Trasparenza, o “RPCT”, figura ricoperta in questo ente dalla consigliera di amministrazione Avv. De Vescovi.

In merito ai compiti attribuiti al RPCT e sue responsabilità si fa rinvio alla legge n. 190/2012 e ss.mm.ii., al d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii. e alle determinazioni e linee guida ANAC.

12.2. La mappatura dei procedimenti e processi e l'analisi dei rischi (*risk assessment*)

Vedasi allegato 1 al presente PTPCT, dove sono contenuti:

- mappatura dei processi dell'ente;
- mappa dei procedimenti amministrativi;
- mappatura delle attività svolte;
- valutazione del rischio di *maladministration*;
- trattamento del rischio;
- indicazione delle misure di prevenzione e di mitigazione dei rischi;
- monitoraggio e programmazione pluriennale.

12.3. Obiettivi strategici e programmazione delle misure anticorruzione

Per lo svolgimento delle attività nell'ottica di evitare fenomeni di *maladministration*, ASIA ha deliberato, da parte del CdA, **obiettivi strategici in materia di trasparenza e anticorruzione**, ai sensi dell'art. 1, co. 8, l. 190/2012, dei PNA 2016 e seguenti, della delibera n. 1134 del 2017, delle Linee Guida ANAC 2016 del 29 dicembre 2016, rubricate “*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*”.

In dettaglio, gli **obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione** sono:

- **evitare** non solo corruzione, concussione, **altri reati** contro la PA e corruzione tra privati, **ma anche *mala gestio* o *maladministration***;
- prevenire condotte di per sé lecite, ma parte di un più vasto disegno illecito (assunzione dipendenti, sponsorizzazioni, consulenze quali contropartite di più vasti disegni corruttivi);
- **rendicontare trasparentemente** la propria attività alla cittadinanza e altri stakeholder;
- prevedere un costante **coordinamento tra gli obiettivi strategici anticorruzione** con quelli in materia di “trasparenza”, contenuti nel MOG unito al PTPCTT e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale.

- **promuovere maggiori livelli di trasparenza (art. 10, c. 3, d.lgs. 33/2013), pubblicando documenti e/o dati non obbligatori**, nel rispetto delle previsioni a tutela dei dati personali, di cui al GDPR 679/2016, al D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101 e all'art. 7 bis del D.lgs. 33/2013.
- **mantenere una formazione anticorruzione aggiornata sia ad apicali sia a persone sottoposte.**

Le **soluzioni organizzative** idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi anticorruzione sono:

- Predisposizione di relazione periodica per l'organo di indirizzo (CdA), da parte della RPCT, per comprendere eventuali disfunzioni riscontrate inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza;
- Organizzazione di attività di risposta all'accesso in modo da minimizzare l'impatto economico finanziario;
- Organizzazione di attività di risposta all'accesso in modo da minimizzare i tempi di lavorazione e risposta;
- Attivazione di **procedure** per la costante mappatura dei processi, per la loro valutazione (*risk assessment*) e per l'individuazione delle misure idonee al loro successivo trattamento e attuazione (*audit e gap analysis e action plan*).
- Monitoraggio dell'applicabilità del deliberato Codice di Comportamento per il personale, da parte della RPCT, tramite audit semestrali e analisi dei flussi informativi rilevanti tra RPCT e OdV, con verifica dei report di audit e della relazione annuale del RPCT e dell'OdV.
- Definizione di criteri generali per il conferimento di incarichi, nonché i criteri per l'autorizzazione degli incarichi extra-istituzionali, in adesione a quanto verrà stabilito dai Regolamenti di cui all'articolo 53, comma 3 bis, del d.lgs. n. 165/2001.
- Avvio di forme di monitoraggio, anche informatiche, sull'implementazione del P.T.P.C., tramite audit semestrali con rendicontazione in relazione annuale del RPC e, se ritenuto saliente ai fini del d.lgs. 231/2001, trasmissione all'OdV.
- Monitoraggio del canale *whistleblowing* (come da istruzioni ANAC) anche in relazione a eventuali misure discriminatorie dirette o indirette nei confronti del RPC (da parte della Direzione e del RPC, con invio flussi informativi semestrali all'OdV).
- Diffusione di comunicato interno in cui si invitano tutti i soggetti responsabili di processi o di procedure a fornire massima collaborazione alla RPCT.
- Eventuali atti ufficiali di organizzazione interna o nomine/modifica mansionari, ai fini di garantire precise responsabilità in materia di invio periodico di flussi informativi alla RPCT.
- Partecipazione a **corsi di formazione** in una delle materie che consentono anche indirettamente di prevenire sostanzialmente la *maladministration* (almeno 1 corso ogni due anni, somministrato da interni o da esterni, previo firma foglio partecipazione e questionario comprensione, conservati presso la sede legale).

Più in dettaglio, le **misure “minime” anticorruzione**, progettate sulla base del *risk assessment* specifico, sono le seguenti:

Programma 2019 - Tabella di monitoraggio delle **misure obbligatorie, generali e trasversali** in relazione ai rischi rilevanti (con aree, azioni, obiettivi, indicatori, valore target, valore consuntivo, delta, ipotesi successiva o di miglioramento):

Aree	Obiettivi	Azioni (relative alle “misure minime” generali trasversali)	Indicatore	Obiett. 2019	Consunt.	Variaz.	Nuovo obiet.	Respons.
CAD (d.lgs. 82/2005 e ss.mm.ii.)	Trasparenza nei confronti dell’utenza e miglioramento continuo	Pubblicare i risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi resi all’utente, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi	Indice soddisf.	>50% soddisf	40%	-10%	>50% soddisf	Direz.
PTPCT (n. 1 det. ANAC 1134/ 17)	Individuazione e gestione dei rischi di corruzione	Migliorare la mappatura aree e aggiornamento del “contesto” (int. e est.)	Numero di aree aggiuntive	1	1	0	0	RPCT
PTPCT (n. 2 det. ANAC 1134/ 17)	Sistema dei controlli	Scambio flussi informativi tra OdV e RPCT	Numero flussi informativi scambiati	+1	3	2	1	RPCT
PTPCT (n. 3 det. ANAC 1134/ 17)	Codice di comportamento	Monitoraggio e mappatura sanzioni	Numero richiami discipl. verbalizzati	+1	13	12	+/-1	Consiglio (CdA) + Direttore
PTPCT (n. 4 det. ANAC 1134/ 17)	Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	Inserimento clausole nei contratti di conferimento incarico; controllo dichiarazioni rese da amministratori e da dirigenti; vigilanza da parte RPCT	Numero verifiche di	+1 in caso di nuovi incarichi	0	-1	+1 in caso di nuovi incarichi	RPCT (e Organo di indirizzo/ CdA relativamente alla nomina del Direttore)
PTPCT (n. 5 det. ANAC 1134/ 17)	Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	Inserimento clausole nei contratti di conferimento incarico; controllo dichiarazioni rese da amministratori e da dirigenti; vigilanza da parte RPCT	Numero verifiche di	+1 in caso di nuovi incarichi	0	-1	+1 in caso di nuovi incarichi	RPCT

Aree	Obiettivi	Azioni (relative alle “misure minime” generali trasversali)	Indicatore	Obiett. 2019	Consunt.	Variaz.	Nuovo obiet.	Respons.
PTPCT (n. 6 det. ANAC 1134/ 17)	Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dipendenti pubblici	Inserimento clausola negli interpelli o contratti; firma clausola da parte dipendenti/consulenti; controllo dichiarazioni rese da dipendenti/consulenti. Clausola per Consiglieri e Direttore alla cessazione dell’incarico di sottoscrivere una dichiarazione con la quale si impegnano al divieto di <i>pantouflage</i> allo scopo di evitare contestazioni in ordine alla mancata conoscibilità della norma (cfr. PNA 2018).	Numero di verifiche	+1	1	0	+1 in caso di nuove cessazioni di rapporti di lavoro	RPCT
PTPCT (n. 7 det. ANAC 1134/ 17)	Formazione	Formazione in materia di anticorruzione, MOG 231 e codice sanzionatorio	Numero ore/uomo formazione	+15 h in totale	21	+6	+5	Direttore
PTPCT (n. 8 det. ANAC 1134/ 17)	Tutela del dipendente che segnala illeciti	Aggiornamento procedura. Eventuale predisposizione sito web mediante software ANAC in riuso	Paragrafi MOG integrati	+2	2	0	Monito raggio	RPCT
PTPCT (n. 9 det. ANAC 1134/ 17)	Rotazione o misure alternative	In alternativa alla rotazione: “segregazione delle funzioni”, con attribuzione (a soggetti diversi) dei compiti di: a) istruttorie e accertamenti; b) adozione decisioni; c) attuazione decisioni prese; d) verifiche.	Numero decisioni collegiali (CdA) anziché meramente monocratiche del Direttore (Consulenze/ Gare)	+5	32	27	5	Direttore

Aree	Obiettivi	Azioni (relative alle “misure minime” generali trasversali)	Indicatore	Obiett. 2019	Consunt.	Variaz.	Nuovo obiet.	Respons.
PTPCT (n. 10 det. ANAC 1134/ 17)	Monitoraggio	Il RPCT svolge annualmente specifici audit relativi all’applicazione del PTPCT e delle misure ivi indicate. L’OdV dei MOG 231/2001 svolge semestralmente audit relativi all’applicazione del MOG, codice etico, procedure, protocolli. Tecniche: analisi dei flussi informativi con campionamento statistico e secondo standard ISO 19011. Redazione report specifici per ogni audit, con GAP analysis e Action Plan e successivo <i>follow up</i> . Redazione relazione annuale del RPC. Possibilmente: nomina “internal audit”.	Numero di audit specifici	+1 da parte RPCT	3	2	+1 da parte di RPCT	RPCT
***	***	***	***	***				***
Trasparenza <i>Class action</i>	Trasparenza nei confronti dell’utenza	Riportare eventuali notizie di ricorsi in giudizio proposto dai titolari di interessi giuridicamente rilevanti	n. sentenze di definizione del giudizio; n. misure adottate in ottemperanza alla sentenza	0	0	0	0	Direttore

A fronte dell’analisi effettuata negli gli anni passati, sono state individuate alcune misure idonee a diminuire l’esposizione al rischio di *maladministration*, sia fra quelle prescritte come **generali/trasversali** dal P.N.A di ANAC (ex “misure obbligatorie”), sia altre **misure c.d. “specifiche”** (ex “misure ulteriori”), che l’Ente sta già effettuando o che intende attuare nel triennio in esame, in maggiore connessione al report di *risk assessment* e alle cause potenziali di illecito ivi elencate.

Si specifica che il rischio, rispetto ai PTPC precedenti, viene gestito con l’inserimento di diversi nuovi presidi, quali un codice etico aggiornato, nuovi controlli nonché un miglioramento continuo anche in materia di trasparenza.

Nel caso di specie, a seguito del completamento della mappatura del rischio, sono emersi processi a rischio “critico”, “elevato” e “medio”, come meglio specificato nell'allegato al PTPCT relativo al *risk assessment* e all'elencazione delle misure deflative.

Nel suddetto allegato sono contenute anche le misure “ulteriori” o “specifiche” che, nella programmazione delle attività anti *maladministration*, sono volte a migliorare l'organizzazione e a diminuire i rischi residui.

Nel medesimo documento è contenuta anche la programmazione nonché i risultati del “monitoraggio” annuale dell'attuazione delle misure, con analisi degli scostamenti, rispetto dei termini, valutazione dell'efficacia, nuova misurazione del rischio residuo a ciò conseguente e statuizione dei nuovi obiettivi.

12.3.1 Tutela del dipendente che segnala illeciti

Procedura di segnalazione e meccanismi di tutela dell'identità del segnalante, con protezione dell'anonimato (c.d. *Whistleblowing*)

Al fine di dare efficace e concreta attuazione alle disposizioni del legislatore, recentemente innovate, e alla *ratio* sottesa alla normativa anti-corruzione, l'ente ha provveduto all'istituzione di una procedura che consenta -attraverso una regolamentazione specifica- la gestione del processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni inviate o trasmesse dai dipendenti o da altri soggetti, anche in forma confidenziale o anonima.

Il contrasto alla corruzione -in termini preventivi- può essere affrontato sotto diversi aspetti. Tra questi le segnalazioni assumono grande rilevanza. Esse non solo consentono un'efficace repressione, ma manifestano soprattutto un coinvolgimento eticamente corretto e un'impostazione culturale che costituisce essa stessa il primo deterrente al fenomeno corruttivo. Si pone particolare attenzione al c.d. **whistleblowing**, ossia il meccanismo di denuncia da parte di membri (passati o attuali) di un'organizzazione di pratiche illegali, immorali o illegittime sotto il controllo dei loro datori di lavoro, individui o organizzazioni che hanno la facoltà di agire in merito. Esso costituisce un sistema di segnalazione già presente nel mondo anglosassone e introdotto, senza non poche critiche, nell'ordinamento giuridico nazionale.

Ispirandosi alle disposizioni ANAC del 2015 e, ancor prima, all'articolo 33 della Convenzione di Merida contro la corruzione e in attuazione dell'articolo 9 della Convenzione Civile sulla corruzione, la legge n. 190/2012 ha infatti introdotto nel D.lgs. n. 165/2001 l'articolo 54 bis, recentemente innovato dalla legge n. 179/2017, recante *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (c.d. whistleblower)"*, di cui si riporta il testo per opportuna diffusione:

"1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in

ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora

venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.”.

Sul punto, si osserva che la richiamata legge n. 179/2017, modificando l'art. 54 bis del D.lgs. 165 del 2001, ha esteso l'ambito soggettivo di applicazione dell'obbligo di previsione di strumenti che tutelino la riservatezza del dipendente che segnali illeciti, ricomprendendovi anche espressamente, tramite un ampliamento della nozione di dipendente pubblico, gli enti pubblici economici, qual è ASIA.

Come già indicato in precedenza, infatti, il nuovo art. 54 bis del D.lgs. 165 del 2001, al comma 2, stabilisce che *“Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, **il dipendente di un ente pubblico economico** ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica”.*

Inoltre, ASIA è soggetta - e osserva - la disciplina sul c.d. *whistleblowing*, recentemente introdotta, quale obbligo normativo per i soggetti privati ricadenti nell'ambito di applicazione del D.lgs. 231/2001, dall'art. 2 della predetta legge 179/2017.

Si riporta di seguito la disposizione di cui all'art. 2, legge citata:

1. All'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

«2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché' di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

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

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché' qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. É onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a dimensionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.».

Peraltro, si segnala che ASIA - ancor prima delle disposizioni ANAC del 2015 (specifiche in materia di *whistleblowing*) e, più recentemente, delle modifiche normative apportate dalla legge 179 del 2017, sopra citata - aveva già adottato una procedura e una modulistica finalizzate a

consentire l'esercizio di tale diritto, oltre ad aver somministrato ai dipendenti una formazione specifica in materia.

Nella procedura, attualmente adottata da ASIA, sono identificati:

- le tipologie di segnalazioni ricevibili;
- canali di comunicazione utilizzabili per la trasmissione della segnalazione, anche da parte dei superiori gerarchici a cui il dipendente si è rivolto in prima istanza;
- meccanismi di tutela dell'anonimato per il segnalatore;
- le attività istruttorie (verifica preliminare, accertamento, audit, monitoraggio azioni correttive);
- archiviazione e conservazione della documentazione, tracciabilità;
- modalità di trattamento dei dati personali ai fini del reg. GDPR 679/2016 e D.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii.;
- l'organo con responsabilità e potere di ricevere ed esaminare le denunce e/o indagini improprie.

ASIA coglie l'occasione dell'adozione del presente Piano per ricordare ai dipendenti e amministratori il diritto/dovere di denunciare o riferire, in buona fede e sulla base di ragionevoli motivazioni, azioni e/o omissioni illecite o irregolarità di cui si è a conoscenza nelle attività della pubblica amministrazione.

Oltre alla procedura cartacea e del MOG, si segnala la possibilità di utilizzare la piattaforma informatica whistleblowing a disposizione "in riuso" sul sito internet di ANAC, www.anticorruzione.it

13. Trasparenza

La “trasparenza”, intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni, costituisce un fondamentale mezzo di prevenzione della corruzione; il suo perseguimento impone infatti forme diffuse di controllo sul raggiungimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche, limitando quindi il rischio che si realizzi una corruzione sistemica.

La legge regionale Trentino Alto Adige n. 10/2014, modificata dalla legge regionale 16/2016 che ha recepito il d. 97/2016, peraltro, determinano specificità e semplificazioni amministrative locali, sebbene resta sottesa la *ratio* del programma sulla trasparenza.

Il responsabile per la trasparenza (e anticorruzione) svolge stabilmente un’attività di controllo sull’adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell’amministrazione, da caricare *on line* sul sito internet istituzionale, assicurandone la completezza, la chiarezza e l’aggiornamento, nonché segnalando all’organo di indirizzo politico, all’OdV 231/2001, all’Autorità nazionale anticorruzione i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

La scelta di unificare in un unico soggetto le competenze delle figure di responsabile trasparenza e anticorruzione deriva nelle recenti disposizioni normative e interpretative di ANAC.

Si segnala, infine, che ASIA ha proceduto, nelle more dell’elaborazione delle modifiche documentali derivanti dalla norma nazionale e regionale, alla riorganizzazione del proprio sito internet istituzionale (sezione “amministrazione trasparente”).

Nelle pagine precedenti sono state indicate le figure responsabili dei flussi informativi in ambito trasparenza.

Preso, infine, atto di quanto stabilito dalla determinazione ANAC n.1134 dell' 8 novembre 2017 (p.to 3.5. relativo agli enti pubblico economici), considerata la natura pubblicistica dell'organizzazione e la sicura prevalenza delle attività di pubblico interesse svolte, anche se in regime di diritto privato, si redige il presente MOG e PTPC al fine di assicurare la pubblicazione dei dati relativi all'organizzazione dell'ente e alla totalità delle attività svolte, tutte da ritenersi di pubblico interesse, nonché ad assicurare il diritto di accesso generalizzato ai dati e documenti non oggetto di obbligo di pubblicazione, con riferimento all'organizzazione e a tutte le attività svolte.

Obiettivi strategici della trasparenza:

- mantenere una **formazione** costante sulla trasparenza, aggiornata sia ad apicali sia a persone sottoposte.
- prevedere un costante **coordinamento** tra gli obiettivi strategici in materia di “trasparenza” con quelli anticorruzione, contenuti nel PTPCT e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale.

- garantire l'**accessibilità totale** a informazioni/dati/documenti al fine di favorire una maggiore partecipazione informata della collettività alla mission e alle attività della società, promuovendo forme diffuse di controllo nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Obiettivo specifico 2019: coordinamento tra la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. n. 33/2013 e il Regolamento UE 679/2016 come recepito dal d.lgs. n. 101/2018 che è andato a modificare il Codice in materia di protezione dei dati personali (D.lgs. n. 196/2003).

Destinatari:

- la collettività (cittadini e utenti)
- Il personale dipendente e quello della cooperativa Ge@
- Il CdA
- La Direzione
- Il Revisore
- L'OdV
- Gli/le altri/e consulenti e collaboratori/trici
- Le persone e aziende titolari di contratti di fornitura.

Responsabilità dirette:

- **RPCT**, attraverso la definizione degli obblighi di pubblicazione di cui all'Allegato al presente PTPCT che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- **Responsabili dei flussi informativi al RPCT** di cui sopra, titolari delle informazioni/dati/documenti da pubblicare nei termini e con le modalità di cui al D.lgs. n. 33/2013 nella sezione "Società trasparente" del sito internet di UNIONTRASPORTI;
- **DPO**, per gli aspetti di competenza.

Responsabilità e ruoli:

Di seguito vengono elencate le **persone responsabili dei "flussi informativi" alla RPCT**, ai fini della pubblicazione *on line* dei dati nella sezione "**Amministrazione Trasparente**", posta nel sito web istituzionale (peraltro opzionale in TNAA ex art. 1, c. 1, L.R. n. 16/2016, ma pubblicato per maggiore trasparenza ai sensi del nuovo art. 7 bis c. 3, inserito nel d.lgs. 33/2013 dal d.lgs. 97/2016):

- Responsabile primaria della trasparenza e anticorruzione: Avv. **C. De Vescovi** (Consigliera di amministrazione e RPCT).

- Responsabile operativo: **G. Bonmassari** (Dirigente, Direttore), “referente” dell’OdV e elaboratore del dato e addetto alla trasmissione dell’informazione alla ditta software / Consorzio dei Comuni che si occupa materialmente di eseguire la pubblicazione on *line*.
- Soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati (**RASA**) nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA): **G. Bonmassari** (Dirigente, Direttore).
- Referente della RPCT: **Direzione**
- Responsabili secondari dei flussi informativi verso il Direttore, in ambito **amministrativo/contrattuale**: **Ufficio Segreteria** (Abram Renata).
- Responsabili secondari dei flussi informativi verso il Direttore, in ambito **contabile/fiscale**: **Ufficio Ragioneria** (detentore del dato).
- Responsabili secondari dei flussi informativi verso il Direttore, in ambito **gare e appalti**: **Ufficio Tecnico e Ufficio Ragioneria** (detentori del dato).
- Responsabili secondari dei flussi informativi verso il Direttore, in ambito **concorsi e assunzione di personale**: **Ufficio Risorse Umane** (detentore del dato).
- Responsabili secondari dei flussi informativi verso il Direttore, in ambito **inconferibilità/incompatibilità**: **Ufficio Ragioneria** (detentore del dato).
- Responsabili secondari dei flussi informativi verso il Direttore, in ambito **qualità-ambiente-sicurezza, servizi conto/terzi e formazione**: **Ufficio Qualità** (detentore del dato).
- **Ditta** software che si occupa materialmente di eseguire la pubblicazione on *line*: **Consorzio dei Comuni** con il supporto di **OpenContent Scarl**.

Ciascuna persona **responsabile dei flussi informativi alla RPCT** relativamente all’area di propria competenza:

- concorre al processo di elaborazione, aggiornamento e controllo del PTPC. A tal fine:
- fornisce alla RPCT le informazioni necessarie per l’individuazione delle aree nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e di ogni mutamento nell’organizzazione o nell’attività della propria struttura, comunicandogli i dati utili per la costante verifica e aggiornamento del PTPC;
- individua e segnala alla RPCT il personale che opera nelle strutture rientranti nelle aree a rischio corruzione, da inserire nei programmi formativi specifici;
- avanza proposte e applica la rotazione del personale esposto al rischio corruzione implementando, ove non possibile, adeguate misure alternative;

- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'attuazione del PTPC e del Codice Etico da parte dei propri collaboratori e nelle attività di competenza;
- assicura l'assolvimento degli obblighi di trasparenza a norma del D.Lgs n. 33/2013 pubblicando, nei termini e con le modalità di legge, l'informazione, il dato e il documento richiesto nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale di ASIA. A fronte dell'obbligo a carico di ASIA di pubblicare i documenti, le informazioni e i dati prescritti dal decreto legislativo n.33 del 2013 corrisponde il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione. In allegato si riportano gli obblighi di pubblicazione e il nominativo del Referente responsabile;
- concorre al procedimento di accesso civico e/o generalizzato come regolamentata attraverso apposite disposizioni aziendali a norma degli articoli 5 e 5 bis del d.lgs. n. 33/2013.

Ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal PTPC ovvero degli oneri di pubblicazione costituiscono illecito disciplinare a norma dell'art. 1 comma 14 della L. 190/2012.

I **termini** entro i quali si prevede l'effettiva pubblicazione di ciascun dato sono contenuti nella tabella allegata relativa alla trasparenza.

Misure organizzative relative alla trasparenza:

Nella presente sezione si adottano le misure organizzative volte a migliorare la trasparenza e l'integrità di UNIONTRASPORTI.

Aree	Obiettivi	Azioni	Indicatori	Target 31.12.18	Consunt	Var.	Nuovo obiettivo 2019
MOG sezione trasparenza	Mantenere una formazione costante su "trasparenza" aggiornata sia ad apicali sia a persone sottoposte Responsabile: RPCT	Corsi di formazione	h/uomo	+10 in totale	21	+11	+10
MOG sezione trasparenza	Coordinamento costante tra gli obiettivi strategici in materia di "trasparenza" con quelli anticorruzione, contenuti nel PTPCT e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale. Responsabile: RPCT	Riunioni tra Direzione, RPCT e OdV dei MOG 231 e altri/e responsabili dei flussi informativi e responsabile pubblicazione <i>on line</i>	Valore assoluto	+1	2	+1	+1

Controlli

La RPCT provvede a:

- svolgere stabilmente un'attività di controllo sull'attuazione degli obblighi in materia di trasparenza quali misura di prevenzione obbligatoria atta ad assicurare la pubblicazione e l'accessibilità totale alle informazioni, dati e documenti a norma del D.lgs. n. 33/2013;
- segnalare -a norma dell'art. 1, c. 14, della Legge 190/2012- i casi di mancato rispetto delle misure di prevenzione del PTPCT e di inadempimento, ritardato adempimento o adempimento parziale degli obblighi di pubblicazione all'ufficio disciplinare, Direzione e Consiglio di indirizzo, competente circa l'applicazione del sistema disciplinare.

14. Accesso civico semplice, accesso generalizzato e accesso documentale agli atti (L. 241/90)

ASIA recepisce le Linee Guida ANAC 2016 in materia di accesso civico semplice e generalizzato.

Accesso civico semplice ex art. 5 c.1. del d. 33/2013 modificato dal d.97/2016: Cfr. Linee guida trasparenza, relative agli obblighi di pubblicazione di cui al D. 33/2013 (modificato da L.R. 10/2014, D.lgs. 97/2016, L.R. 16/2016).

Accesso generalizzato ex art. 5 c.2 del d. 33/2013 modificato dal d.97/2016: Cfr. Linee guida FOIA, relative a accessibilità a documenti non obbligatoriamente da pubblicare ai sensi del d. 33/2013, ma che devono essere disponibili su richiesta di utenti, nei limiti della legge oppure documenti ulteriori per i quali è decorso il termine quinquennale di conservazione e pubblicazione obbligatoria *on line*.

Accesso documentale agli atti (L. 241/1990): Linee guida ASIA già da tempo presenti (Cfr. regolamento).

L'art. 5 del d.lgs. 33/2013, modificato dall'art. 6 del d.lgs. 97/2016 e norme locali L.R. 16/2016 e circolare del 9 gennaio 2017, riconosce a chiunque:

- a) il diritto di richiedere alle Amministrazioni documenti, informazioni o dati per i quali è prevista la pubblicazione obbligatoria, nei casi in cui gli stessi non siano stati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale (accesso civico "semplice");
- b) il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del d.lgs. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis

(accesso civico “generalizzato”). Per quest’ultimo tipo di accesso si rinvia alle apposite Linee guida in cui sono date indicazioni anche in ordine alla auspicata pubblicazione del c.d. registro degli accessi (Delibera ANAC n. 1309/2016, § 9).

Per quanto riguarda gli obblighi di pubblicazione normativamente previsti, il legislatore ha confermato l’istituto dell’accesso civico volto ad ottenere la corretta pubblicazione dei dati rilevanti ex lege, da pubblicare all’interno della sezione “Amministrazione trasparente”.

Nel nostro Ente ASIA la procedura prevede che:

- l’istanza va presentata alla persona Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT).
- La RPCT è tenuta a concludere il procedimento di accesso civico con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni.
- Sussistendone i presupposti, RPCT avrà cura di pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e a comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione dello stesso, indicandogli il relativo collegamento ipertestuale. Nonostante la norma non menzioni più il possibile ricorso al titolare del potere sostitutivo, da una lettura sistematica delle norme, l’Autorità ritiene possa applicarsi l’istituto generale previsto dall’art. 2, co. 9-bis, della l. 241/90.
- In caso di ritardo o mancata risposta o diniego da parte del RPCT il richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo che conclude il procedimento di accesso civico come sopra specificato, entro i termini di cui all’art. 2, co. 9-ter della l. 241/1990.
- A fronte dell’inerzia da parte del RPCT o del titolare del potere sostitutivo, il richiedente, ai fini della tutela del proprio diritto, può proporre ricorso al Tribunale amministrativo regionale ai sensi dell’art. 116 del decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104.

ASIA ha pubblicato, nella sezione “Amministrazione trasparente”, nella sottosezione denominata “Altri contenuti”/“Accesso civico” gli indirizzi di posta elettronica cui inoltrare le richieste di accesso civico e di attivazione del potere sostitutivo.

In merito all’**accesso civico generalizzato** si fa rimando all’apposito **regolamento** di ASIA, pubblicato *on line* nella sezione del sito internet istituzionale denominata società/amministrazione trasparente, dove è compresa anche la relativa modulistica interna ed esterna per gli utenti nonché il registro degli accessi.

15. Monitoraggio

Di seguito viene riportato un **piano di audit e programmatico** in ambito anti-maladministration e trasparenza.

2019

<i>Entro il</i>	<i>Attività</i>	<i>Responsabile</i>
16.05.2019	Controllo del <i>risk assessment</i> per la prevenzione della corruzione, per l'adozione di eventuali nuovi modelli da parte del consiglio di amministrazione.	RPCT + Direttore + OdV
20.05.2019	Approvazione, da parte del consiglio di amministrazione, dell'aggiornamento straordinario del MOG e PTPC, integrato con le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza e sua pubblicazione <i>on line</i> .	CDA
30.06.2019	Il responsabile della prevenzione della corruzione, individua i dipendenti che dovranno seguire specifici corsi di formazione .	RPCT
30.7.2019	Formazione in ambito di anticorruzione, trasparenza, accesso civico, analisi dei rischi di maladministration e trattamento dei rischi	RPCT e Direttore
10.12.2019	Conclusione operazioni di rimappatura dei processi.	RPCT + Direttore
10.12.2019	Conclusione operazioni di consultazione per eventuale rotazione del personale / segregazione delle funzioni.	Direttore
15.12.2019	Il RPCT predispone una relazione contenente i risultati dell'attività svolta, da pubblicare nella sezione del sito web dedicata alla Prevenzione della Corruzione. (ovvero <i>altra scadenza individuata annualmente da ANAC</i>).	RPCT

2020

<i>Entro il</i>	<i>Attività</i>	<i>Responsabile</i>
31.01.2020	Controllo del <i>risk assessment</i> per la prevenzione della corruzione, per l'adozione di eventuali nuovi modelli o procedure nuove da parte del Consiglio di amministrazione.	RPCT + Direttore
31.01.2020	Approvazione da parte del consiglio del PTPC con i risultati del monitoraggio sull'attuazione delle misure e con la programmazione delle nuove misure di prevenzione della corruzione e trasparenza; pubblicazione <i>on line</i> .	CDA
31.01.2020	Invio a ANAC della URL relativa al file XML contenente i dati in ambito appalti (informazioni sulle singole procedure, da pubblicare ai sensi dell'art. 1 c. 32 della legge 190/2012)	Ufficio acquisti e appalti
31.03.2020	Il responsabile della prevenzione della corruzione, individua i dipendenti che dovranno seguire specifici corsi di formazione .	RPCT
30.04.2020	Pubblicazione delle attestazioni relative all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013, secondo i parametri individuati annualmente da ANAC	Soggetto che svolge funzioni analoghe all'OIV o RPCT
10.12.2020	Conclusione operazioni di rimappatura dei processi.	RPCT + Direttore
10.12.2020	Conclusione operazioni di consultazione per eventuale rotazione del personale	Direttore
15.12.2020	RPCT predispone una relazione contenente i risultati dell'attività svolta, da pubblicare nella sezione del sito web dedicata alla Prevenzione della Corruzione.	RPCT

2021

Entro il	Attività	Responsabile
31.01.2021	Controllo del <i>risk assessment</i> per la prevenzione della corruzione, per l'adozione di eventuali nuovi modelli o procedure nuove da parte del Consiglio di amministrazione.	RPCT + Direttore
31.01.2021	Approvazione da parte del consiglio del PTPC con i risultati del monitoraggio sull'attuazione delle misure e con la programmazione delle nuove misure di prevenzione della corruzione e trasparenza; pubblicazione <i>on line</i> .	CDA
31.01.2021	Invio a ANAC della URL relativa al file XML contenente i dati in ambito appalti (informazioni sulle singole procedure, da pubblicare ai sensi dell'art. 1 c. 32 della legge 190/2012)	Ufficio acquisti e appalti
31.03.2021	Il responsabile della prevenzione della corruzione, individua i dipendenti che dovranno seguire specifici corsi di formazione .	RPCT
30.04.2021	Pubblicazione delle attestazioni relative all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013, secondo i parametri individuati annualmente da ANAC	Soggetto che svolge funzioni analoghe all'OIV o RPCT
10.12.2021	Conclusione operazioni di rimappatura dei processi.	RPCT + Direttore
10.12.2021	Conclusione operazioni di consultazione per eventuale rotazione del personale	Direttore
15.12.2021	RPCT predispone una relazione contenente i risultati dell'attività svolta, da pubblicare nella sezione del sito web dedicata alla Prevenzione della Corruzione.	RPCT

Altre modalità stabilite per la vigilanza ed il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi:

- la vigilanza sulle pubblicazioni *on line* viene eseguita dalla figura **RPCT** (responsabile prevenzione corruzione e trasparenza), coadiuvata ove ritenga dall'**OdV** dei MOG 231/2001 (Organo di Vigilanza). Queste figure svolgono *audit* periodici, nell'ambito del più vasto "piano di audit" delle procedure e delle parti speciale dei modelli organizzativi e gestionali redatti ai sensi e per gli affetti di cui al d.lgs. 231/2001.
- Le risultanze degli audit vengono comunicate al Direttore e, in seconda fase, al CdA.
- Il **Direttore** prende i provvedimenti operativi al fine di migliorare eventuali processi operativi e/o eliminare irregolarità o aggiornare parti che lo necessitano.
- Laddove il Direttore non abbia competenza operativa o delega/poteri, il CdA provvede a deliberare miglioramenti dei processi operativi e/o eliminare irregolarità o aggiornare sezioni e documenti e personale che lo necessitano.

- Le risultanze degli audit della **RPCT** sul monitoraggio dell'attuazione del piano anticorruzione e/o delle misure integrative anticorruzione dei MOG e, in parte, gli audit dell'OdV vengono inserite nella relazione annuale dell'OdV, inviata al CdA nonché nella relazione annuale della RPCT, come previsto dal PNA e dalle Linee Guida ANAC 1134/2017.
- Ad una **funzione interna** in ASIA è stato attribuito il compito di monitorare costantemente la legislazione nazionale e quella locale e di riferire al Direttore e all'OdV eventuali variazioni, in modo da restare sempre al passo con le norme nazionali, locali e le determinazioni ANAC. Tale funzione si avvale anche delle circolari Utilitalia-Roma, ossia l'associazione di categoria delle aziende comparabili ad ASIA.
- Il **Direttore e l'OdV** periodicamente si formano, partecipando a corsi di formazione nella qualità di discenti –oltre che talvolta docenti- in materia di anticorruzione e trasparenza, anche mediante lettura della documentazione o partecipazione agli eventi organizzati dall'associazione di categoria Utilitalia, molto attiva nella segnalazione e interpretazione delle norme in oggetto.
- La **RPCT** si occupa di svolgere la regia complessiva della predisposizione del PTPCT inglobato nel MOG, in costante coordinamento con le strutture dell'amministrazione. In particolare, la RPCT si occupa di scrivere le misure integrative del MOG, di monitorarle e di mantenere sistematiche procedure di ricerca e di identificazione dei rischi da attivare quando sussistano circostanze particolari, quali ad esempio l'emersione di violazioni o se si manifestano alcuni indicatori predittivi di reati o altri illeciti (elevato turn-over del personale; notizie su quotidiani locali, nazionali o internazionali relativi a violazioni anche presunte da parte dell'ente o suoi apicali o suoi dipendenti/collaboratori-trici, ecc.).
- A fini di garantire forme di consultazione per la predisposizione del proprio modello anticorruzione, onde poter giungere a una massima diffusione del lavoro e ad un corrispettivo coinvolgimento delle comunità di stakeholder nelle strategie di prevenzione di *mala gestio*, in ottemperanza alle disposizioni del Piano Nazionale Anticorruzione la figura Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT) concorda specifici incontri con gli/le addetti/e alle aree amministrative, con il/la Revisore legale e con altri responsabili di processi aziendali. Tali incontri si devono tenere almeno una volta all'anno e si svolgono tramite colloquio e intervista semi strutturata. Di detti incontri la RPCT

redige verbale o report e ne tiene conto nella redazione della relazione annuale e nei flussi informativi verso l'OdV.

- La **RPCT avvia inoltre la raccolta**, via web, dei contributi dei componenti della comunità locale, oltre a monitorare il canale *whistleblowing* e ad organizzare la “giornata della trasparenza”, ove convocare i soci e gli stakeholder della comunità locale e invitare come relatori alcuni docenti universitari, giudici, esperti legali o comunque esperti della materia “anticorruzione”.