



# MOG

## modello organizzativo e gestionale

Modello Organizzativo e Gestionale adottato ai sensi del D.Lgs.231/2001  
Integrato ai sensi della L. 190/2012

- Aggiornamento 2025 -

## **SEZIONE PRIMA**

### **PARTE GENERALE**

1. Natura, attività e governance dell'Azienda Speciale Servizi Bassa Reggiana
2. Le fattispecie di reato rilevanti
3. L'Organismo di vigilanza
4. Il sistema sanzionatorio
5. Le segnalazioni e il Whistleblowing

## **SEZIONE SECONDA**

### **LE INTEGRAZIONI AI SENSI DELLA L. 190/2012**

## **SEZIONE TERZA**

### **PARTE SPECIALE**

1. Introduzione
2. Obiettivi e Destinatari della Parte Speciale

PARTE SPECIALE A. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

PARTE SPECIALE B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati

PARTE SPECIALE C. Reati societari

PARTE SPECIALE D. Delitti contro la personalità individuale

PARTE SPECIALE E. Reati in materia di Sicurezza sul Lavoro

PARTE SPECIALE F. Delitti di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

PARTE SPECIALE G. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

PARTE SPECIALE H. Reati in materia di dichiarazioni all'autorità giudiziaria

PARTE SPECIALE I. Reati in materia di razzismo e xenofobia

PARTE SPECIALE L. Reati tributari

PARTE SPECIALE M. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

PARTE SPECIALE N. Gli altri reati presupposto



## SEZIONE PRIMA

### PARTE GENERALE

#### 1. Natura, attività e governance dell'Azienda speciale Bassa Reggiana

L'Azienda Speciale Servizi Bassa Reggiana (d'ora innanzi ASBR) è un'azienda speciale ex art. 114 del d.lgs. 267/2000 (Testo unico dell'Ordinamento degli enti locali) costituita con deliberazione del Consiglio dell'Unione Bassa Reggiana (che riunisce i comuni di Boretto, Brescello, Gualtieri, Guastalla, Luzzara, Novellara, Poviglio, Reggiolo) n.38 del 2010.

Per consolidata giurisprudenza le aziende speciali hanno natura di enti pubblici economici, pertanto non sono pubbliche amministrazioni, non rientrano nel perimetro del pubblico impiego e sono assoggettate al regime fiscale proprio delle imprese private, fatto salvo l'obbligo di avvalersi di strumenti atti a garantire parità di accesso sia nel settore delle forniture di beni, servizi e lavori, che per quanto riguarda l'accesso agli impieghi.

In particolare, l'azienda speciale ex art. 114 del TUEL è ente strumentale dell'ente locale dotato di personalità giuridica, di autonomia imprenditoriale e di proprio statuto, approvato dal consiglio comunale o provinciale.

L'ASBR ha avviato la propria attività nel 2011 raccogliendo l'eredità dell'Associazione riconosciuta ex art. 14 CC denominata "Progettinanza", cui partecipavano i medesimi comuni membri dell'Unione Bassa Reggiana, e ampliando progressivamente l'attività.

Benché lo statuto preveda un oggetto sociale molto ampio, l'attività prevalente dell'ASBR è costituita dalla gestione di servizi educativi rivolti alla prima infanzia 0-6 anni.

Per quanto riguarda le attività e l'organizzazione dell'ASBR, lo statuto aziendale:

all'**art. 5** prevede che **l'Azienda ha per oggetto** la gestione di servizi educativi e sociali, e pertanto ha facoltà di svolgere le seguenti attività:

- il servizio di gestione di asili nido, di scuole per l'infanzia e dei servizi complementari;
- servizi finalizzati alla garanzia del diritto allo studio e all'accesso alla scuola quali, ad esempio, i servizi di mensa, trasporto scolastico, doposcuola, ecc.;
- ricerca, documentazione, valutazione e promozione in ambito educativo, socio-assistenziale e formativo;
- attività di coordinamento pedagogico, di consulenza psicologica, di progettazione educativa e sociale;
- attività di psicoterapia, musicoterapia e logoterapia;
- servizi e attività per la rimozione degli ostacoli posti dalla disabilità e dal disagio alla piena partecipazione alle attività educative e del tempo libero;
- partecipazione e collaborazione, su mandato dei Comuni, a progettazioni condivise con gli istituti scolastici comprensivi e paritari;
- servizi socio-assistenziali rivolti ad ogni fascia di popolazione ed età, anche di natura residenziale e semiresidenziale, comprese le relazioni con istituzioni e enti pubblici e privati;

- prestazioni socio-sanitarie, di assistenza pubblica e di assistenza sociale;
- servizi di mediazione familiare;
- servizi di mediazione sociale;
- attività e servizi di integrazione;
- attività e servizi di promozione delle pari opportunità;
- servizi formativi;
- servizi di educazione ambientale;
- servizi e iniziative di promozione territoriale;
- ogni altra attività complementare a quelle sopra indicate e quelle comunque rientranti nella finalità generali dell'Azienda, comprese tutte le attività di cui al punto 27-ter dell'art. 10 del DPR 633/1972.

all'**art. 9** definisce l'organizzazione aziendale prevedendo che sono **organi dell'Azienda**:

- Il Consiglio di Amministrazione;
- Il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Il Direttore Generale;
- L'Organo di Revisione.

all'**art. 12** definisce le seguenti competenze del **Consiglio di Amministrazione**:

Il Consiglio di Amministrazione adotta e sottopone all'Unione, che li approva mediante i propri organi competenti, i seguenti atti fondamentali:

- il piano-programma;
- il contratto di servizio che disciplina i rapporti fra l'Unione e l'Azienda;
- i bilanci economici di previsione, pluriennale ed annuale;
- il bilancio di esercizio o il bilancio consuntivo.

Sono inoltre di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione:

- la determinazione dell'indirizzo gestionale ed amministrativo ed il controllo sulle linee della gestione operativa di competenza del Direttore;
- l'approvazione dell'articolazione organizzativa dell'Azienda e le linee per la determinazione del-

la dotazione organica;

- il recepimento nei casi e nelle materie ammesse, degli accordi Aziendali interni;
- l'autorizzazione a procedere ad assunzioni a tempo indeterminato;
- l'autorizzazione al Direttore a resistere o a proporre azione legale;
- l'assunzione di mutui;
- le linee guida per la determinazione delle tariffe per servizi non disciplinati dal Consiglio e dalla Giunta dell'Unione;
- l'espressione di un parere consultivo sulle proposte di modifica del presente statuto;
- la nomina e la revoca del Direttore;
- l'approvazione dei progetti di opere edilizie;
- l'adozione degli altri atti ad esso attribuiti dal presente statuto.

Nei limiti delle proprie attribuzioni, il Consiglio di Amministrazione può affidare specifici incarichi al Presidente, a taluno dei suoi membri o al Direttore.

all'**art. 16** prevede che compete al **Presidente**:

- firmare la corrispondenza e gli atti del Consiglio, la comunicazione di vari atti o fatti inerenti il Consiglio ad altri organi e autorità, l'esecuzione degli incarichi affidatigli dal Consiglio;

b) vigilare sull'andamento generale dell'Azienda e sull'operato del Direttore;

- vigilare sull'esecuzione delle deliberazioni adottate dal Consiglio di amministrazione;
  - riferire periodicamente alla Giunta e al Consiglio dell'Unione sull'andamento della gestione Aziendale e sullo stato di attuazione dei programmi;
  - adottare sotto la propria responsabilità, in caso di necessità o urgenza, i provvedimenti di competenza del Consiglio di amministrazione sottoponendoli alla sua ratifica nella prima seduta utile, da tenersi comunque entro trenta giorni, pena la decadenza ex nunc dell'atto;
- In caso di assenza od impedimento temporaneo del Presidente ne fa le veci il consigliere da lui espressamente delegato; in assenza di designazione le funzioni sono svolte dal consigliere più anziano di età.

Il Presidente è coadiuvato dal Direttore nell'esercizio della propria attività di rappresentanza.

all'**art. 18** prevede che compete al **Direttore** la legale rappresentanza dell'ente e la direzione dell'attività tecnico-amministrativa relativa alla gestione dell'Azienda e, in particolare:

- eseguire le deliberazioni adottate dal Consiglio di amministrazione che non siano riservate al Presidente;

- formulare proposte al Consiglio di amministrazione;
- sottoporre al Consiglio di amministrazione le proposte degli atti di sua competenza, ivi compresa la determinazione delle tariffe relative ai costi dei servizi non disciplinati dalla Giunta o dal Consiglio dell'Unione;
- dirigere l'andamento gestionale dei servizi erogati dall'Azienda,
- dirigere il personale dell'Azienda, anche mediante atti di indirizzo e normativi a rilevanza interna;
- adottare i provvedimenti disciplinari secondo quanto previsto dal contratto di lavoro;
- presiedere la delegazione trattante Aziendale in sede di relazioni sindacali;
- adottare, nel rispetto degli obiettivi e degli standard fissati nel vigente piano-programma provvedimenti diretti a migliorare l'efficienza delle attività Aziendali e l'efficacia dei servizi erogati;
- adottare, ai sensi e nelle forme previste dallo Statuto, provvedimenti dell'Azienda ad efficacia esterna che il presente statuto non attribuisca al Consiglio di amministrazione o al suo Presidente;
- provvedere a tutte le opere, spese e pagamenti, agli appalti e a quanto occorra per il funzionamento e l'organizzazione dell'Azienda;
- presiedere le gare di appalto per l'esecuzione di lavori e la fornitura di beni e servizi e quelle di concorso, nonché stipulare i contratti e convenzioni;
- provvedere alle spese di gestione dei servizi e di funzionamento degli uffici nonché a quelle in economia;
- rappresentare l'Azienda in giudizio a seguito dell'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione;
- esercitare, ai sensi e nelle forme previste dalla legge e dai regolamenti dell'Azienda, le altre funzioni proprie degli incaricati di funzioni dirigenziali che non risultino incompatibili con quelle assegnate agli altri organi dell'Azienda dal presente statuto.

## **2. Le fattispecie di reato rilevanti**

In forza del decreto, l'Azienda può essere chiamata a rispondere in via amministrativa solo in relazione alle fattispecie di reato indicate nel decreto e che sono indicate in apposito documento allegato al presente Modello.

Benché tutte le fattispecie di reato indicate nel decreto siano astrattamente ascrivibili a potenziali comportamenti di membri dell'organizzazione, l'analisi dell'attività dell'ASBR conduce a ritenere che gli effettivi rischi di comportamento illecito riguardino un ambito più ristretto, riconducibile essenzialmente alle seguenti fattispecie, che comunque richiederanno un'analisi di maggior dettaglio:

- reati contro la pubblica amministrazione (art. 24 e 25);

- delitti in materia informatica e in materia di illecito trattamento dei dati (art. 24-bis);
- reati societari (art. 25-ter)
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinques)
- reati in materia di violazioni delle norme sulla sicurezza dei lavoratori (art. 25-septies);
- delitti di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art.25-octies),
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-nonies);
- reati in materia di dichiarazioni all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati in materia di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies<sup>1</sup>).

### 3. L'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6 del D.lgs. 231/01 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità a due condizioni: quando adottati modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati e quando affidi il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito "Organismo di Vigilanza" o "OdV").

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di propria competenza godendo di "autonomi poteri di iniziativa e controllo", ai sensi dell'art. 6, c. 1, lett. b), del d.lgs. n. 231/01.

Per raggiungere gli obiettivi indicati, l'Organismo di vigilanza nell'ASBR:

- è collocato in staff al Consiglio di Amministrazione;
- è caratterizzato da requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità;
- è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- si relaziona con e altre strutture aziendali in posizione di autonomia, terzietà e indipendenza.

### Requisiti

L'OdV deve essere in possesso dei seguenti requisiti generali, comunque rapportati al particolare contesto di attività dell'ASBR:

---

<sup>1</sup> **Art. 25-novies.** *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*

1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

2. Nel caso di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall' articolo 9, comma 2, per una durata non superiore ad un anno. Resta fermo quanto previsto dall' articolo 174-quinquies della citata legge n. 633 del 1941.

|                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| indipendenza                  | <p><b>1.</b> Collocazione in staff e a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione, evitando ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice;</p> <p><b>2.</b> Assenza, in capo all'OdV, di compiti operativi che – richiedendo la partecipazione a decisioni e attività operative – pregiudicherebbero l'obiettività di giudizio o prefigurerebbero il sorgere di conflitti di interessi. Non deve esserci identità tra controllato e controllante.</p> <p><b>3.</b> Individuazione di cause effettive di ineleggibilità e decadenza dal ruolo di membri dell'OdV, che garantiscano onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice.</p> |
| Onorabilità e professionalità | <p><b>1.</b> Adeguata conoscenza dell'organizzazione aziendale e dei principali processi;</p> <p><b>2.</b> Specifiche competenze nelle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva, ma anche consulenziale, di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico, di campionamento statistico, di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione dei questionari.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Continuità di azione          | <p><b>1.</b> Predisposizione di una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul modello;</p> <p><b>2.</b> Cura della documentazione sull'attività svolta.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

## Composizione

L'Organismo di vigilanza può essere costituito secondo diversi modelli; i principali sono l'organismo:

- collegiale con composizione mista interna/esterna;
- collegiale con composizione completamente esterna;
- monocratico con componente esterno.

Considerate le dimensioni e le attività dell'ASBR, concentrate in un ambito ristretto e preso atto anche del numero relativamente modesto delle ipotesi di reato astrattamente riferibili ai comportamenti aziendali, il modello più adeguato, anche tenuto conto del rapporto tra efficacia e sostenibilità, appare essere quello collegiale.

Anticipando quanto si dirà oltre, va rilevato che l'OdV di cui al d.lgs. 213/2001 non può coincidere con il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) di cui alla l. 190/2012, dal momento che in questo secondo caso la norma esclude espressamente che possa essere un soggetto esterno all'ente, mentre la Det. ANAC 8/2015 sottolinea come il rapporto e la collaborazione tra l'OdV e il RPC costituisca uno dei passaggi essenziali per la garanzia del funzionamento dei modelli di prevenzione.

Considerato l'interesse dell'Unione Bassa Reggiana e dei comuni membri a garantire l'integrità dell'ASBR e la contestuale esigenza di contenerne i costi operativi, si reputa che l'individuazione dell'OdV possa avvenire anche tra il personale dell'Unione o dei comuni membri in possesso di adeguate competenze.

### **Cause di incompatibilità, revoca e sospensione**

Oltre a garantire il rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza e continuità d'azione propri dell'OdV, i candidati a ricoprire tale funzione devono garantire:

- la presenza di requisiti soggettivi di onorabilità, integrità e rispettabilità;
- l'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa.

All'atto del conferimento dell'incarico, la persona individuata come membro dell'OdV deve rilasciare una dichiarazione scritta nella quale attesta l'assenza delle seguenti cause di incompatibilità:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione o persone che rivestono funzioni di rappresentanza o di amministrazione o di direzione dell'Azienda;
- conflitti di interesse con l'Azienda – anche potenziali – tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV;
- le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
- aver svolto funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- aver ricevuto una sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non definitiva, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. 231/01 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- aver ricevuto una sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non definitiva, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esser già stato membro di OdV in seno a enti nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del D. Lgs. 231/01.

Nella dichiarazione attestante l'assenza di queste cause di incompatibilità, i membri nominati dell'OdV si impegnano anche a comunicare espressamente e tempestivamente eventuali variazioni rispetto quanto dichiarato.

Tale dichiarazione può essere preceduta da una analoga autodichiarazione da richiedere a ciascun candidato che intenda presentare la propria candidatura a componente dell'OdV. L'Azienda si riserva di mettere in atto controlli specifici riguardo alle condizioni sopra indicate.

La revoca ai membri dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto può avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera del Consi-

glio di Amministrazione. Per “giusta causa” di revoca si intende:

- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell'Organismo di Vigilanza;
  - la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità e rispettabilità presenti in sede di nomina;
  - il sopraggiungere di una causa di incompatibilità;
  - una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
  - l'“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti di ASBR ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento).
- In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione può disporre la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un Organismo ad interim.

Oltre che per revoca, i membri dell'OdV cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte. In tali casi, il Consiglio di Amministrazione procede senza indugio:

- alla ricostituzione dell'OdV, nel caso in cui l'Organismo sia stato costituito nella forma monocratica;
- alla nomina di un nuovo componente dell'OdV in sostituzione di quello decaduto, nel caso in cui l'Organismo sia costituito nella forma collegiale.



## Funzioni, poteri e responsabilità

L'Organismo di Vigilanza opera con autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza sono così definite:

- vigilanza sull'effettività del Modello 231, ossia sull'osservanza delle prescrizioni da parte dei destinatari;
  - verifica dell'adeguatezza del Modello 231, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
  - formulazione di proposte per l'aggiornamento del Modello nel tempo in relazione alla evoluzione normativa, ai cambiamenti organizzativi, alle esperienze più innovative;
  - promozione della conoscenza del Modello nei confronti dei destinatari.
- Le funzioni vengono declinate nei seguenti compiti operativi:

| Funzione                                                                                                        | Compiti operativi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Vigilanza sulla effettività del Modello 231, ossia sulla osservanza delle prescrizioni da parte dei destinatari | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vigilanza sulla corretta ed effettiva attuazione delle disposizioni contenute nella Parte generale del Modello 231, in raccordo con le altre strutture di controllo aziendali;</li> <li>2. Vigilanza sulla corretta ed effettiva attuazione dei sistemi di prevenzione e controllo specifici disciplinati nelle Parti speciali del Modello 231, in raccordo con le altre strutture di controllo aziendali;</li> <li>3. Controllo della regolare tenuta della documentazione organizzativa richiesta dal Modello;</li> <li>4. Svolgimento di indagini interne, per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello, nell'ambito di attività pianificate e/o a seguito di segnalazioni ricevute;</li> <li>5. Segnalazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione in merito alle violazioni del Modello e i mancati adeguamenti da parte dei responsabili aziendali alle prescrizioni indicate dall'OdV;</li> <li>6. Coordinamento con il Direttore e i Direttori di Area per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza di questi ultimi per l'irrogazione della sanzione e il relativo provvedimento disciplinare.</li> </ol> |
| Verifica dell'adeguatezza del Modello 231, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formulazione di valutazioni in merito alla funzionalità del Modello nel prevenire i reati, a seguito dell'attività di vigilanza svolta;</li> <li>2. Analisi e verifica dell'adeguatezza del Modello, in relazione alle evoluzioni normative, organizzative e alle best practice.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

|                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Formulazione di proposte per l'aggiornamento del Modello              | Formulazione, al Consiglio di amministrazione, di proposte di modifica, integrazione ed aggiornamento del Modello a seguito delle attività di vigilanza effettuate, in relazione ai cambiamenti della struttura aziendale e alle trasformazioni del funzionamento organizzativo ovvero in seguito all'evoluzione della normativa di riferimento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Promozione della conoscenza del Modello nei confronti dei destinatari | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. sull'effettiva attuazione delle misure di formazione sulle tematiche sensibili ai fine del D.Lgs. 231/01, definite secondo le modalità disciplinate nella Parte generale del Modello 231;</li> <li>2. Monitoraggio sull'effettiva attuazione delle misure per la diffusione della conoscenza e Monitoraggio della comprensione del Modello Organizzativo;</li> <li>3. Formulazione di proposte in merito a definizione di programmi mirati di formazione e di comunicazione interna aventi a tema indicazioni e processi conseguenti al D. Lgs. 231/2001, promozione di azioni di informazione e sensibilizzazione rivolte ad Amministratori, Direttori di area, Responsabili di ambito e di servizio, Dipendenti, Consulenti, Collaboratori e Fornitori riguardo agli elementi salienti del D.Lgs. 231/01, alle procedure e protocolli previsti dal Modello, ai vincoli e disposizioni stabilite dal Codice Etico.</li> </ol> |

Al fine di garantire il rispetto del requisito della continuità di azione, ed evitare il rischio di omessa o insufficiente vigilanza (art. 6, c. 1, lett. d), l'Organismo di Vigilanza:

- definisce un Programma annuale delle proprie attività, riferito alle funzioni sopra menzionate. Il Programma annuale è oggetto di verifica e di rendicontazione annuale al Consiglio di amministrazione;
- può formulare al Consiglio di amministrazione richieste in merito alle risorse necessarie e alle modalità operative da adottare per svolgere con efficacia le proprie funzioni, al fine di garantire che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza. Tali richieste possono essere formulate nel Programma annuale, oppure in corso d'esercizio. Il Consiglio di amministrazione fornisce risposta scritta alle richieste formulate, dando adeguata motivazione in caso di non accoglimento o di accoglimento parziale delle richieste formulate dall'OdV;
- ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, di fornire le informazioni in loro possesso a fronte di richieste da parte dell'OdV o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo stesso;
- deve garantire la riservatezza delle informazioni di cui viene in possesso, in particolare se relative a segnalazioni in ordine a possibili violazioni del Modello. Inoltre, i componenti dell'OdV si de-

vono astenersi dal ricercare notizie riservate per fini estranei a quelli stabiliti dal Decreto, salvo il caso di espressa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione. In ogni caso, ogni informazione ricevuta verrà trattata in conformità alle norme vigenti in materia di privacy (D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196). L'inosservanza dai suddetti obblighi costituisce grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico e comporta la revoca dall'incarico del componente autore della violazione.

L'Organismo di Vigilanza non assume responsabilità diretta per la gestione delle attività a rischio che devono essere oggetto di verifica ed è quindi indipendente dalle Aree, Ambiti e Servizi cui fa capo detta responsabilità.

Qualunque problema che possa interferire nelle attività di vigilanza viene comunicato al Presidente del Consiglio di amministrazione e al Direttore generale, al fine di risolverlo. L'Organismo di Vigilanza non ha l'autorità o la responsabilità di cambiare politiche e procedure aziendali, ma di valutarne l'adeguatezza per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel D. Lgs. 231/01.

## **Regolamento di funzionamento**

L'Organismo di Vigilanza disciplina in autonomia il proprio funzionamento mediante l'adozione di un apposito regolamento.

## **4. Il sistema sanzionatorio**

### **Finalità e caratteristiche del sistema disciplinare**

La definizione di un sistema disciplinare e delle modalità di irrogazione di sanzioni nei confronti dei destinatari costituisce, ai sensi dell'art. 6, secondo comma, lettera e) e dell'art. 7, quarto comma, lettera b) del D.Lgs. 231/01, un requisito essenziale del Modello Organizzativo medesimo, ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa dell'Azienda.

Il sistema disciplinare è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi e delle procedure indicati nel Modello Organizzativo, compresi gli allegati che ne costituiscono parte integrante ed il Codice disciplinare, nonché di tutti i protocolli e procedure dell'ASBR volti a disciplinare l'operatività nell'ambito delle aree a rischio reato. L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01. Le regole di condotta imposte dal Modello e dal Codice disciplinare sono infatti assunte dall'Azienda in piena autonomia.

Pertanto, l'applicazione delle sanzioni potrà avere luogo anche se il destinatario abbia posto in essere esclusivamente una violazione dei principi sanciti dal Modello o dal Codice Disciplinare, e il suo comportamento non integra gli estremi del reato ovvero non determina responsabilità diretta dell'Azienda.

### **Destinatari e criteri di applicazione**

Sono soggetti al sistema disciplinare:

- tutti i lavoratori dipendenti dell'ASBR;
- il Direttore;

- gli Amministratori;
  - il Revisore dei Conti;
  - i collaboratori, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con l'ASBR;
  - i componenti dell'OdV
- Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Tutte le sanzioni saranno applicate considerando i seguenti criteri:

- il grado di intenzionalità delle violazioni commesse;
- il livello di negligenza, imprudenza o imperizia relativo alle violazioni commesse;
- l'entità e la gravità delle conseguenze prodotte;
- il comportamento complessivo del soggetto che ha commesso la violazione;
- la tipologia di compiti e mansioni affidate;
- la posizione funzionale occupata.

Il sistema disciplinare è reso dall'Azienda disponibile alla conoscenza dei suoi destinatari.

### **Misure nei confronti dei Dipendenti**

Le violazioni dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico da parte dei dipendenti dell'ASBR costituiscono illeciti disciplinari.

Il presente sistema disciplinare integra e non sostituisce il sistema più generale delle sanzioni relative ai rapporti tra datore di lavoro e dipendente, in base alle normative vigenti.

La tipologia di sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti, nel rispetto di quanto indicato dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e successive modifiche, è quella prevista dal contratto collettivo di riferimento, cui si rinvia.

L'accertamento delle violazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono di competenza del Direttore, il quale, nello svolgimento di queste funzioni, informa in proposito e si avvale della collaborazione dell'Organismo di Vigilanza.

### **Misure nei confronti del Direttore Generale**

In caso di violazioni dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento dettate nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico da parte del Direttore, l'Organismo di Vigilanza informa nel merito il Consiglio di Amministrazione e il Direttore stesso per l'adozione degli opportuni provvedimenti disciplinari e delle relative sanzioni, in conformità con il CCNL e la legislazione vigente di riferimento.

## **Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazioni dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento dettate nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico da parte di Consiglieri di Amministrazione dell'Azienda, l'Organismo di Vigilanza informa nel merito il Presidente dell'Assemblea Consortile e gli altri membri del Consiglio di Amministrazione, affinché tali organi provvedano ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e dallo statuto.

## **Misure nei confronti del Revisore dei Conti**

In caso di violazioni dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento dettate nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico da parte del Revisore Unico dei Conti, l'Organismo di Vigilanza informa nel merito il Presidente dell'Azienda, e il Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

## **Misure nei confronti dei Collaboratori, dei Partner e dei Fornitori**

La violazione dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento dettate nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico da parte di Collaboratori, Partner e Fornitori dell'Azienda è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, e può eventualmente portare alla risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni all'Azienda, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione (anche in via cautelare) delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 a carico dell'Azienda stessa. Le specifiche funzioni aziendali curano l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico e nei contratti di tali specifiche clausole.

Ogni violazione messa in atto da parte di Collaboratori, Partner e Fornitori dell'Azienda, è comunicata dall'Organismo di Vigilanza al responsabile dell'Area/Servizio a cui il contratto o il rapporto si riferiscono e al Direttore mediante sintetica relazione scritta.

## **Misure nei confronti dei Componenti dell'O.d.V.**

Qualora la violazione dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento dettate nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico sia ascrivibile all'OdV, il Direttore informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione promuove l'istruttoria del caso e le opportune ulteriori indagini. Eventualmente, il Consiglio contesta la violazione al Componente e adotta i provvedimenti opportuni.

## **5. Le segnalazioni e il Whistleblowing**

Per attuare quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio in materia di Whistleblowing, l'Azienda ha affidato al RPCT (Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza) la gestione del canale di segnalazione interna.

Il canale è rintracciabile sul sito web di ASBR.

Oggetto della segnalazione devono essere comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità

resse o l'integrità dell'Azienda e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello Organizzativo e Gestionale adottato dall'Azienda, incluse violazioni del Codice Etico
- illeciti relativi all'applicazione delle leggi nazionali e dei regolamenti in materia di appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta).

Il RPCT deve essere tempestivamente informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Codice Etico, in merito a comportamenti, atti o eventi che possono determinarne una violazione.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari ai principi e alle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo e Gestionale adottato dall'Azienda, incluse violazioni del Codice Etico rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104-2105 c.c.

Il RPCT valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere, gestendo le stesse secondo le modalità prescritte dalla norma e dalla specifica Procedura adottata, che qui si intende integralmente richiamata e a cui è data debita pubblicità.

Il canale di segnalazione interna garantisce la riservatezza dell'identità della persona del segnalante, delle persone coinvolte o menzionate dalla segnalazione, nonché del contenuto e della documentazione alla stessa relativa.

Le segnalazioni interne devono essere effettuate attraverso uno dei seguenti canali alternativi e possono essere rese anche in forma anonima:

- in forma scritta con modalità informatiche tramite accesso alla piattaforma reperibile al seguente link <https://asbr.whistlelink.com>, link disponibile anche sul sito dell'Azienda;
- in forma orale tramite accesso alla piattaforma reperibile al seguente link <https://asbr.whistlelink.com>, selezionando apposita voce "Voglio inviare una segnalazione in formato audio", con registrazione di un messaggio audio;
- mediante incontro diretto con il Gestore a richiesta del segnalante, che può essere richiesto accedendo alla piattaforma reperibile al seguente link <https://asbr.whistlelink.com> e selezionando apposita casella "Incontro diretto con il Gestore della segnalazione"

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'A.N.A.C., avvalendosi del canale di segnalazione esterna attivato dall'A.N.A.C., solo se: a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla legge; b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto se-

guito; c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Chiunque, tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale, incluso il Codice Etico, adottato dall'Azienda, ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione, ovvero viola l'obbligo di riservatezza, è sanzionato ai sensi del Sistema Disciplinare allegato al Modello Organizzativo e Gestionale adottato.

I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione in ragione della segnalazione e gli atti assunti, aventi natura ritorsiva, sono nulli.

In lavoratori licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile.

I segnalanti possono comunicare a ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) le ritorsioni che ritengono di aver subito, secondo i canali predisposti dalla predetta Autorità. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Chiunque, tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale e del Codice Etico, pone in essere atti ritorsivi nei confronti dei segnalanti, soggiace alle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare allegato al Modello Organizzativo e Gestionale adottato.

## **SEZIONE SECONDA**

### **LE INTEGRAZIONI AI SENSI DELLA L. 190/2012**

Per adeguarsi alla normativa vigente ASBR si è dotata di un documento separato.

## **SEZIONE TERZA**

### **PARTE SPECIALE**

#### **Introduzione**

Nella Parte Speciale del Modello Organizzativo e Gestionale che segue, suddivisa in fascicoli separati a seconda delle tipologie di reato, saranno analizzate le diverse fattispecie di reato previste dal Decreto, con particolare riferimento soprattutto a quelle tipologie e a quelle aree che sono state ritenute maggiormente "sensibili" in relazione al tipo di attività svolta da ASBR.

Si evidenzia, inoltre, che dall'analisi dei rischi effettuata, è risultato irrilevante il rischio di commissione, all'interno dell'Azienda, di alcuni dei reati presupposto previsti dal Decreto. Ciò nonostante, si è ritenuto comunque opportuno dedicare un capitolo ad hoc anche a queste tipologie di reato attualmente più marginali rispetto alla realtà aziendale, al fine di sensibilizzare i Destinatari del Modello in merito a qualsiasi fattispecie criminosa rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto 231.

#### **Obiettivi e Destinatari della Parte Speciale**

Le indicazioni contenute nel Modello di Organizzazione e Gestionale ex D.Lgs. 231/2001 sono rivolte a tutti coloro che hanno a che fare, nelle attività che svolgono presso o per ASBR, con at-

tività considerate a rischio per la commissione dei reati sotto menzionati.

L'obiettivo è l'adozione di comportamenti conformi a quanto detto nel presente Modello per poter impedire il compimento dei reati contemplati nel Decreto.

A tal fine, si ritiene fondamentale che gli stessi siano conosciuti, tanto nella loro formulazione letterale-legislativa, quanto nella loro possibile traducibilità in comportamenti ed esempi concreti.