



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01. Parte generale

Rev. 05 del 10.02.2025

**Approvato dal Presidente (Legale rappresentante e Amministratore Unico)
con Atto n.13 del 10.02.2025**

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01	Rev. 5 del 10/02/2025
--	---	---

Sommario

0. Premessa	3
0.1 Definizioni	3
0.2 Destinatari della Parte Generale	3
1. La responsabilità amministrativa degli enti	4
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni	4
1.2 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale comportamento doveroso della Azienda al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal D.lgs. 231/01	7
1.3 Il Modello di riferimento – Linee Guida di Confindustria e di Federcasa	7
2 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di Aler Pavia Lodi	8
2.1 Struttura Aziendale e delle aree di attività	8
2.2 Il sistema organizzativo in generale	9
2.3 Il sistema delle procure e delle deleghe	9
2.4 Gli obiettivi perseguiti da Aler Pavia Lodi con l'adozione del Modello	9
2.5 Le finalità del Modello e i principi fondamentali	10
2.6 La struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato	12
2.7 Il Modello e il Codice etico di Aler Pavia Lodi	12
2.8 L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso	13
3 L'Organismo di Vigilanza	13
3.1 Nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza	13
3.2 I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza	13
3.2.1 Autonomia	14
3.2.2 Indipendenza	14
3.2.3 Professionalità	14
3.2.4 Onorabilità	14
3.2.5 Continuità d'azione	14
3.3 La collocazione organizzativa dell'Organismo di Vigilanza e la sua individuazione	14
3.4 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza	15
3.5 I poteri dell'Organismo di Vigilanza	15
3.6 Il budget dell'Organismo di Vigilanza	16
4 I Flussi Informativi	16
4.1 Flussi informativi dell'OdV verso gli organi societari	16
4.2 Flussi informativi degli organi aziendali verso l'OdV	16
5 Il sistema disciplinare e sanzionatorio	17
5.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare	17
5.2 Destinatari e loro doveri	17
5.3 Principi generali relativi alle sanzioni	18
6 La formazione e diffusione del Modello	18
7 Conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione	19
8 Allegati	19

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01	Rev. 5 del 10/02/2025
---	---	---

0. Premessa

0.1 Definizioni

Nel presente documento si intendono per:

Apicali: coloro i quali, pur prescindendo dall'attività nominativamente svolta, rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione o il controllo dell'Ente (Direttore generale, Legale rappresentante, etc.) oppure *business partners* essenziali all'attività d'impresa.

Presidente: Amministratore Unico e Legale rappresentante di Aler Pavia Lodi.

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati da Aler Pavia Lodi.

Collaboratori esterni: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Aler Pavia Lodi sulla base di un mandato o di altro rapporto contrattuale.

Consulenti: i soggetti, che avendo accertata esperienza e pratica in una materia, consigliano e assistono Aler Pavia Lodi nello svolgimento di atti, fornendo informazioni e pareri in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

Decreto legislativo 231/2001 o D.lgs. o Decreto: il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche, recanti le norme sulla Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica.

Delega: l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

OdV: Organismo di Vigilanza.

Procura: si intende per procura il negozio giuridico unilaterale con il quale l'Azienda attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

Responsabile prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT): nominato ai sensi della Legge 190/2012 e del D.lgs.33/2013.

PTPCT: Piano triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza.

IA: Internal audit

0.2 Destinatari della Parte Generale

Sono destinatari (di seguito i "Destinatari") della presente Parte Generale di Aler Pavia Lodi (di seguito Azienda) adottata ai sensi del D. Lgs. 231/01 e si impegnano al rispetto del contenuto della stessa:

- Il Presidente (Amministratore unico), il Direttore Generale e i dirigenti dell'Azienda (cosiddetti soggetti *apicali*);
- i dipendenti dell'Azienda (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*).
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono diventare destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto del Codice etico i seguenti soggetti esterni (di seguito i "Soggetti Esterni"):

- i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- i fornitori, i clienti e gli utenti di Aler Pavia Lodi.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01	Rev. 5 del 10/02/2025
---	---	---

1. La responsabilità amministrativa degli enti

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

Il D.lgs. 231/01, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ha introdotto per la prima volta la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti *apicali*) e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti soggetti *sottoposti ad altrui direzione*). Il Decreto esclude inoltre la responsabilità dell'ente nel caso in cui il soggetto *apicale* o *sottoposto ad altrui direzione* abbia agito nel proprio esclusivo interesse o in quello di terzi. Inoltre, occorre ricordare che il requisito dell'interesse si ha quando l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di conseguire un'utilità per l'ente, mentre sussiste il requisito del vantaggio qualora la persona fisica abbia violato sistematicamente le norme prevenzionistiche, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto.

La responsabilità amministrativa si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. La responsabilità introdotta dal D.lgs. 231/01 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione (P.A.), l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La responsabilità dell'ente permane, anche se il reato è rimasto in fase attuativa di tentativo, salvo una riduzione – in questi casi – delle sanzioni.

L'art. 39 del D.lgs. 231/01 disciplina specificamente i profili di rappresentanza processuale dell'ente, nonché la problematica legata alla nomina del difensore della persona giuridica nel procedimento penale. In particolare, la norma dispone che l'ente partecipi al procedimento penale tramite il proprio Legale Rappresentante, “salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo”. Infatti, nel corso di un eventuale procedimento penale sussiste il rischio che insorga un conflitto di interesse tra la difesa tecnico processuale del Legale Rappresentante e quella dell'Ente. Tale problematica, prevista dal legislatore, si manifesta quando il Legale Rappresentante sia indagato/imputato per l'illecito presupposto dal quale è derivata anche l'iscrizione/incolpazione a carico della persona giuridica da esso rappresentata. In tale situazione può emergere una inconciliabilità tra le esigenze difensive del Legale Rappresentante e quelle dell'Ente.

Qualora si verificasse quanto sopra, al fine di prevenire la manifestazione di un conflitto di interesse di natura processuale tra le rispettive esigenze difensive, Aler Pavia Lodi dispone che il Legale Rappresentante si astenga dalla nomina del difensore dell'Ente, e proceda alla nomina del difensore dell'azienda per il tramite di altro responsabile, munito di specifica “Procura” a rappresentare in giudizio l'ente stesso, come il Direttore Generale. Il rappresentante dell'ente non in conflitto provvederà alla nomina del difensore processuale dell'Ente, che verrà identificato in un avvocato penalista esperto in materia di responsabilità degli enti da reato. Inoltre, è previsto che il difensore dell'Ente dovrà essere individuato in professionista diverso e terzo rispetto a quello incaricato di curare la difesa processuale del Legale Rappresentante imputato nel medesimo procedimento od in relazione ai medesimi fatti

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01	Rev. 5 del 10/02/2025
---	---	---

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione -Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (artt. 24 D.lgs. 231/01);
2. Reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* D.lgs. 231/01);
3. Reati di criminalità organizzata (articolo 24-*ter* D.Lgs. 231/01);
4. Reati di peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25, D.Lgs. 231/01);
5. Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* D.Lgs. 231/01);
6. Reati contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1* D.Lgs. 231/01);
7. Reati societari (art. 25-*ter* D.lgs. 231/01);
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* D. Lgs.231/01);
9. Reati consistenti in pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater 1* D. Lgs 231/01);
10. Reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies* D.lgs. 231/01);
11. Reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies* D.lgs. 231/01);
12. Reati in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies* D.lgs. 231/01);
13. Reati di ricettazione, riciclaggio, auto riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-*octies* D.lgs. 231/01);
14. Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies 1*, D.Lgs. 231/01),].
15. Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* D.lgs. 231/01);
16. Reati di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* D.Lgs. 231/01);
17. Reati ambientali (art. 25 *undecies* D.lgs. 231/2001);
18. Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*, D.lgs. 231/01);
19. "Razzismo e xenofobia" (art.25-*terdecies*, D.lgs 231/01);
20. Reati connessi a frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*, D.lgs. 231/01);
21. Reati tributari (Art. 25-*quinqiesdecies*);
22. Reati di contrabbando (Art. 25-*sexiesdecies*);
23. Reati contro il patrimonio culturale (Art. 25-*septiesdecies*);
24. Reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione/saccheggio di beni culturali e paesaggistici. (Art. 25-*duodevicies*);
25. Reati cosiddetti transnazionali di cui alla Convenzione e i Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato (art. 10 L. 16 marzo 2006, n. 14614).
26. Cyberterrorismo - La Legge 18 novembre 2019 n 133 "Legge sulla sicurezza cibernetica"

In questi ultimi due casi, l'applicazione delle prescrizioni del Decreto Legislativo avviene non attraverso l'inclusione di reati presupposti nel Decreto, ma attraverso il rinvio alle disposizioni del Decreto in tema di *Responsabilità amministrativa degli enti all'interno di leggi speciali dedicate*.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01	Rev. 5 del 10/02/2025
--	---	---

Le singole Parti Speciali del Modello contengono una dettagliata descrizione delle singole fattispecie di reato così suddivise:

- Modello parte speciale A: reati nei rapporti PA e reati di tipo corruttivo (trattando sia quelli che comportano responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.lgs. 231/01 sia i reati richiamati dalla Legge anticorruzione 190/2012);
- Modello parte speciale B: reati informatici e cyberterrorismo;
- Modello parte speciale C: reati di falso in nummario;
- Modello parte speciale D: reati societari, abuso di mercato e reati tributari;
- Modello parte speciale E: reati di criminalità organizzata, ricettazione, riciclaggio, auto riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, reati transnazionali e ricettazione e delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Modello parte speciale F: reati con finalità di terrorismo;
- Modello parte speciale G: reati contro la personalità individuale, impiego cittadini paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e razzismo e xenofobia;
- Modello parte speciale H: reati contro l'industria e commercio;
- Modello parte speciale I: reati contro i diritti d'autore;
- Modello parte speciale J: reati in materia di sicurezza;
- Modello parte speciale K: reati ambiente.

Risultano invece neppur astrattamente applicabili, alla realtà di Aler Pavia Lodi, all'esito dell'analisi del rischio:

- Reati consistenti in pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1 D. Lgs 231/01);
- Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies D.lgs. 231/01);
- Reati connessi a frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies, D.lgs. 231/01);
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies);
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione/saccheggio di beni culturali e paesaggistici. (Art. 25-duodecies).

E dunque tali reati non sono stati inseriti all'interno delle Parti Speciali sopra elencate

1.2 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale comportamento doveroso della Azienda al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal D.lgs. 231/01

Istituita la responsabilità amministrativa degli enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *"modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di suggerirne le necessità di aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati il "Modello" o i "Modelli"), ex art. 6, commi 2 e 3, del D.lgs. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato sia commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività o nelle disposizioni legislative;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.3 Il Modello di riferimento – Linee Guida di Confindustria e di Federcasa

Nella predisposizione del modello, Aler Pavia Lodi si è attenuta alle indicazioni metodologiche e progettuali fornite dalle:

- Linee Guida emesse da Confindustria per l'implementazione del Modello di Organizzazione gestione e controllo e correlata documentazione, approvate a giugno 2021.
- Linee guida emesse da Federcasa per la costruzione dei modelli di organizzazione e gestione ai sensi del d.lgs. 231/2001, pubblicate nel 2013.

Le “Linee guida” individuano le seguenti fasi preliminari e operative nel processo di elaborazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo:

- a) la puntuale mappatura dei settori e delle attività a rischio di commissione di reati;
- b) la determinazione delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle singole aree a rischio individuate;
- c) la descrizione del sistema di controllo preventivo attivato, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari a ridurre il rischio ad un “livello accettabile”, obiettivo raggiunto quando il sistema adottato risulta idoneo a non essere aggirato se non intenzionalmente.

Altre indicazioni per l'implementazione del Modello di Aler Pavia Lodi sono state le Linee guida emesse dalla Regione Lombardia con DGR IX/001151 del 29/12/2010 e le sue successive indicazioni emesse in materia (DGR X/3122 seduta del 6 febbraio 2015) oltre alle indicazioni nelle Direttive annuali alle Aler emessa da Regione Lombardia sul punto.

2 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di Aler Pavia Lodi.

2.1 Struttura Aziendale e delle aree di attività

Aler Pavia Lodi è una realtà che si è costituita attraverso la fusione per incorporazione fra Aler Pavia e Aler Lodi, mutando la propria denominazione in “Azienda Lombarda per l'edilizia residenziale di Pavia – Lodi” in sigla ALER PAVIA-LODI.

L'ALER Pavia Lodi è un ente pubblico di natura economica dotato di personalità giuridica, di autonomia imprenditoriale, organizzativa, patrimoniale e contabile e di proprio Statuto con schema tipo approvato dalla delibera del Consiglio di Regione Lombardia X/424 del 15/07/2014 a seguito della legge regionale di riforma del 2 dicembre 2013, n. 17 "Modifiche alla legge regionale 4 dicembre 2009, n. 27 (Testo unico delle leggi regionali in materia di edilizia residenziale pubblica).

L'ALER Pavia Lodi è uno strumento del quale la Regione e gli Enti Locali si avvalgono per la gestione unitaria del patrimonio di edilizia residenziale pubblica e per l'esercizio delle proprie funzioni nel campo delle politiche abitative, con particolare attenzione alla loro funzione sociale.

L'ALER Pavia Lodi svolge le seguenti attività, prevalentemente finalizzate al soddisfacimento, nell'ambito territoriale di competenza, del fabbisogno di edilizia residenziale pubblica e sociale nel quadro della programmazione regionale, provinciale, sovracomunale e comunale e per lo svolgimento della funzione sociale a tal fine riconosciuta:

- attuare interventi di edilizia residenziale mediante l'acquisto, la costruzione e il recupero di abitazioni e di immobili di pertinenza anche attraverso programmi urbanistici attuativi;
- acquistare, nell'ambito dei fini istituzionali, terreni fabbricabili;
- progettare programmi integrati, programmi di recupero urbano, programmi di edilizia residenziale, e/o eseguire opere di edilizia e di urbanizzazione propri o per conto di enti pubblici o privati;
- svolgere attività per nuove costruzioni e/o recupero del patrimonio immobiliare esistente, collegate a programmi di edilizia residenziale pubblica;
- gestire il patrimonio proprio e di altri enti pubblici comunque realizzato o acquisito, nonché svolgere altre attività di edilizia residenziale pubblica rientrante nei fini istituzionali e conforme alla normativa statale e regionale;
- gestire patrimonio immobiliare privato, di qualsiasi natura (terreni, fabbricati, aziende agricole ecc.);

- realizzare alloggi da affittare a canone sociale, moderato o di libero mercato nel rispetto delle norme vigenti nel tempo;
- realizzare alloggi destinati alla vendita, assistiti o meno da mutuo agevolato o da contributi e finanziamenti regionali;
- svolgere altre attività imprenditoriali sia di tipo tecnico che di tipo amministrativo, prevalentemente finalizzate alla propria funzione sociale.

2.2 Il sistema organizzativo in generale

Dettagliate indicazioni relativi all'organizzazione di Aler Pavia Lodi sono riportate nello Statuto adottato.

L'Azienda è dotata inoltre di strumenti organizzativi (organigrammi, regolamenti e procedure organizzative, ecc.) improntati a principi generali di:

- formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità (job descriptions);
- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti attraverso specifiche deleghe, procure e disposizioni organizzative (all'interno della Azienda e nei confronti dei terzi interessati). Da ricordare anche le informazioni e i dati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" dell'azienda.

In particolare, sono garantiti i seguenti aspetti:

- l'organigramma aziendale, gli ambiti e le responsabilità delle funzioni aziendali sono definiti in modo chiaro mediante apposite comunicazioni rese disponibili a tutti i dipendenti e pubblicate a livello informatico;
- le attività tra loro incompatibili sono tra loro organizzate per fasi e distribuite tra più funzioni al fine di garantire un'adequata segregazione dei compiti;
- sono previsti specifici ruoli e compiti dei responsabili interni di ciascuna area potenzialmente a rischio, cui conferire potere di direzione, impulso e coordinamento delle funzioni sottostanti.

Aler Pavia Lodi ha un sistema di gestione qualità certificato, secondo la norma UNI EN ISO 9001.

2.3 Il sistema delle procure e delle deleghe

Il sistema delle procure e delle deleghe concorre insieme agli altri strumenti del presente Modello ai fini della prevenzione dei rischi-reato nell'ambito delle attività sensibili identificate.

Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con il quale l'azienda attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

Si intende per "delega" qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Tutti i soggetti che hanno il potere di impegnare l'azienda all'esterno sono titolari della relativa procura e/o delega.

Ciascuna delega a valenza interna definisce in modo specifico e non equivoco i poteri del delegato, precisandone i limiti, nonché il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente. I poteri attribuiti al Presidente e al Direttore generale sono riportati nello Statuto di Aler Pavia Lodi. Il Direttore Generale può delegare con proprio atto o provvedimento parte delle sue funzioni ad altri dirigenti e ad altre funzioni apicali. Le deleghe conferite sono debitamente presentate al soggetto delegato.

2.4 Gli obiettivi perseguiti da Aler Pavia Lodi con l'adozione del Modello

L'Azienda è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine e del lavoro dei propri

dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner d'affari.

A tal fine, in linea anche con le disposizioni regionali in merito, l'Azienda ha proceduto con l'adozione e l'efficace attuazione del Modello al fine di beneficiare non solo dell'esimenza prevista dal D.Lgs. 231/01, ma anche per migliorare la propria organizzazione, limitando il rischio di commissione dei reati.

2.5 Le finalità del Modello e i principi fondamentali

Attraverso l'adozione del Modello, l'azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'Azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui l'Azienda fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali l'Azienda intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare all'Azienda (e dunque indirettamente a tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire all'Azienda un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

I momenti fondamentali del Modello sono pertanto:

- la mappatura delle attività a rischio dell'Azienda, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la predisposizione di adeguati momenti di controllo a prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- l'adozione del Codice etico.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, fermo restando le finalità peculiari descritte precedentemente e relative alla valenza esimente prevista dal Decreto, si inserisce nel più ampio sistema di controllo già in essere ed adottato al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio.

Il presente Modello è stato inoltre ulteriormente integrato in base a quanto contenuto all'interno del "Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)" emesso da ANAC nella sua versione in vigore, che ha richiesto agli enti pubblici economici di dotarsi di adeguate misure organizzative e gestionali finalizzate alla prevenzione della "corruzione". Il PNA ha inoltre dato la possibilità agli enti che avessero già dei modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001, di fare perno su di essi per predisporre i propri "piani triennali di prevenzione della corruzione e trasparenza", estendendone però l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione e di tipo corruttivo previsti dal D.lgs. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella l. n. 190 del 2012 e s.m.i., dal lato attivo e passivo. Il Modello di organizzazione gestione e controllo di Aler Pavia Lodi dunque, in quest'ottica, è stato implementato, esaminando anche le ipotesi di reato contemplate nella Legge 190/2012 oltre che negli articoli del Decreto legislativo 231/2001.

È da sottolineare che per le tipologie di reato richiamate nella Legge 190, diversamente rispetto all'impostazione di base del Modello, non sono analizzate solo le ipotesi di commissione di eventi criminosi in cui Aler possa avere un interesse o un vantaggio tale da configurare la responsabilità amministrativa dell'azienda, ma sono state analizzate tutte le ipotesi di accadimento.

Il motivo di un'analisi così estesa è che il concetto di corruzione qui considerato ha un'accezione molto più ampia di quella disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter del Codice penale e comprende tutte quelle situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti sono addirittura più ampie della fattispecie penalistica riportata nel Titolo II, Capo I, del codice penale, e comprendono anche situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Il Modello di organizzazione gestione e controllo è dunque integrato con il "Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza" adottato da Aler e con l'Analisi del rischio collegata al Piano. La parte speciale A del Modello, riferito ai reati contemplati dall'articolo 24 e 25 del Decreto, è stata arricchita con i reati definiti dalla legge 190/2012 ed è diventata anche un allegato specifico del Piano stesso.

Per ogni segnalazione che si riferisca agli illeciti che comportano la responsabilità amministrativa e dunque inadempimenti del "Modello" o ad illeciti nell'ambito corruttivo e dunque inadempimenti del PTPCT sono a disposizione specifici canali predisposti dall'Azienda in ottemperanza a quanto richiesto dal D. Lgs.24/2023 in materia di Whistleblowing.

Come specificato nel "Regolamento Whistleblowing" adottato dall'Azienda il soggetto destinatario è il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza che, qualora quanto segnalato abbia un impatto sull'applicazione del Modello 231, informa l'Organismo di vigilanza mantenendo la tutela dell'anonimato del segnalante.

Per eventuali informazioni inerenti il "Modello 231" è a disposizione l'Organismo di Vigilanza.

Per eventuali informazioni inerenti il "Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza" ci si può rivolgere al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il Regolamento Whistleblowing assieme al link alla piattaforma dove possono essere inserite le segnalazioni e alla modulistica per effettuare le segnalazioni è pubblicato sul sito dell'Ente nella sezione Amministrazione trasparente.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione si sottolinea che l'obbligo di informare i soggetti identificati dall'ente di eventuali comportamenti contrari al Modello adottato rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Di conseguenza il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Per contro, ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma, determinata da una volontà calunniosa sarà oggetto di opportune sanzioni disciplinari così come specificato anche nel Regolamento Whistleblowing in essere.

Aler, inoltre, all'interno del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza, ha dedicato appositi paragrafi alla trasparenza, in accordo con quanto previsto dalla Legge 190/2012 e dal D.lgs. 33/2013 così come modificati dal D.lgs.97/2016. Rispetto alle tematiche concernenti la trasparenza è possibile fare riferimento al Responsabile della prevenzione della corruzione che ha anche la responsabilità dell'attuazione di quanto richiesto in materia di trasparenza e di accesso civico. In riferimento all'accesso civico Aler, oltre ad avere implementato quanto richiesto dalle disposizioni cogenti in materia di accesso

civico “semplice” ha sviluppato quanto necessario per l’accesso civico “generalizzato”, dandone dovuta informativa sul sito dell’Ente.

Aler ha adeguato la “sezione amministrazione trasparente” alle indicazioni contenute all’interno della delibera n. 1134 recante «Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici» emessa da ANAC l’8 novembre 2017.

Aler ha inoltre identificato una specifica figura di Internal auditing che, in linea con la legge regionale n° 17/2014 e con le indicazioni contenute nel DGR X/3122 del 6 febbraio 2015, deve garantire un monitoraggio dei rischi aziendali da effettuare con idonea pianificazione annuale approvata dal Presidente basandosi sulle indicazioni contenute nel Regolamento di Internal Audit e del Manuale di Internal auditing regionale adeguatamente integrato.

2.6 La struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato

Il Modello si compone:

- della presente Parte Generale, che descrive, oltre al modello di governo aziendale, anche il processo di definizione ed i principi di funzionamento del Modello stesso,
- di specifiche Parti Speciali, una per ciascuna famiglia di reato o raggruppamento di famiglie, che descrivono le rispettive fattispecie di reato, le specifiche attività aziendali di Aler Pavia Lodi che risultano essere sensibili, i conseguenti principi comportamentali da rispettare nonché i protocolli di controllo implementati ed i flussi informativi sistematici verso l’Organismo di Vigilanza, predisposti per la prevenzione dei reati stessi.
- del Codice etico,
- delle eventuali procure e deleghe in essere,
- del funzionigramma e l’organigramma aziendale,
- di altra documentazione presente in azienda come i regolamenti e le procedure predisposti.

2.7 Il Modello e il Codice etico di Aler Pavia Lodi

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice etico adottato dall’Azienda, pur presentando il Modello una portata diversa rispetto al Codice stesso, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- il Codice rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte dell’Azienda allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che l’Azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali. Nella stesura di tale documento Aler Pavia Lodi si è ispirata anche al Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 per le parti applicabili e come modificato dal Decreto del Presidente della Repubblica n° 81/2024.

- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell’interesse o a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

2.8 L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso

L'art. 6, comma I, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*"; l'adozione dello stesso è dunque di competenza del Presidente, che provvede mediante delibera.

Il Modello nella sua prima versione, costituito dalla Parte Generale e dalle Parti Speciali, è stato approvato ed adottato dal Presidente di Aler Pavia Lodi con atto n° 28 del 29 giugno 2015.

Le successive modifiche o integrazioni relative alla Parte Generale o alle Parti Speciali, anche eventualmente proposte dall'Organismo di Vigilanza, sono rimesse all'approvazione del Presidente. Lo stato di aggiornamento è identificabile dal livello di revisione inserito nei singoli documenti.

La versione più aggiornata del Modello è immediatamente resa disponibile all'Organismo di Vigilanza e pubblicata in apposita sezione di "Amministrazione trasparente" nel sito aziendale.

3 L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/01, l'articolo 6, primo comma, alla lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, che "*il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento*" deve essere affidato "*ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*". Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei *sottoposti all'altrui direzione* ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'articolo 7, quarto comma, lettera a) *una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività*, attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.

3.1 Nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Presidente previa delibera. La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, strutturazione e tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché delle ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta ed a designare i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Nella composizione collegiale, ai componenti dell'Organismo di Vigilanza al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, dovrà essere garantita una posizione di indipendenza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e di moralità. Con la nomina deve altresì essere previsto un compenso per l'incarico per i membri esterni dell'Organismo di Vigilanza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, o revoca.

Maggiori dettagli sono richiamati nel "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza".

3.2 I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto, la scelta dell'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è avvenuta in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità di azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione. In particolare, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

3.2.1 Autonomia

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo è autonomo nei confronti dell'azienda. Inoltre, l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Presidente di Aler. A tale proposito è stato adottato un Regolamento dell'ODV.

3.2.2 Indipendenza

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti dell'Azienda. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta e adeguata collocazione gerarchica.

3.2.3 Professionalità

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace e affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile e organizzativa.

Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

3.2.4 Onorabilità

L'onorabilità dei membri dell'Organismo di Vigilanza è condizione fondamentale per garantire il perfetto funzionamento dell'Organismo stesso. Per tale ragione, nessun membro dell'Organismo di Vigilanza di Aler Pavia Lodi deve esser stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad uno dei reati inclusi nel D.lgs. 231/2001. Se tale condanna è successiva alla nomina, questa ne diviene ragione per l'immediata decadenza. Inoltre, se uno dei membri viene messo in stato di detenzione preventiva a causa di uno dei reati inclusi nel D.lgs. 231/2001, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza o il membro più anziano nel caso di sua impossibilità, sentito il Collegio Sindacale, ha la facoltà di richiedere al Presidente l'immediata revoca.

3.2.5 Continuità d'azione

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera con continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

3.3 La collocazione organizzativa dell'Organismo di Vigilanza e la sua individuazione

L'articolo 6 del D.lgs. 231/01 richiede che l'Organismo sia interno alla Azienda collegialmente partecipe all'organigramma. Soltanto in tale modo l'Organismo di Vigilanza può essere edotto delle vicende dell'azienda e può realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari.

L'Organismo di Vigilanza è una *funzione di staff* al Presidente, ed è da questi nominato.

L'Organismo di Vigilanza riceve e condivide i flussi informativi con e verso il Collegio Sindacale.

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale di Aler e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, si è ritenuto di optare per un organismo a composizione collegiale.

La suddetta composizione è riconosciuta come adeguata a garantire che l'Organismo di Vigilanza sia in possesso dei prescritti requisiti di autonomia di intervento e continuità d'azione.

L'Organismo di Vigilanza coopera nell'attività di controllo con il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza dell'azienda e con la funzione Internal audit.

3.4 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di Aler Pavia Lodi ha il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto Legislativo;
- sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto Legislativo.
- sulla possibilità di proporre all'organo dirigente aggiornamenti e adattamenti del Modello. In particolare, l'ODV di Aler Pavia Lodi raggiunge le predette finalità attraverso la verifica dell'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate una parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale;

Tra gli altri compiti dell'Organismo di Vigilanza si ricordano:

- l'effettuazione, anche eventualmente per il tramite di un soggetto esterno all'uopo incaricato, di periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in una apposita relazione il cui contenuto verrà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi aziendali, come descritto nel seguito;
- la raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- il monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- la conduzione di ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- il coordinamento con il responsabile a ciò delegato per i programmi di formazione per il personale e dei collaboratori;
- l'interpretazione della normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti,
- la verifica dell'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- la verifica delle esigenze di aggiornamento del Modello.

3.5 I poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione del proprio regolamento interno;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di documentazione delle proprie attività, delle proprie valutazioni e decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, nonché di acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Presidente e con il Collegio Sindacale e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni di Aler al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio *budget* iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture di Aler;
- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto operativo o della collaborazione di particolari professionalità reperite tra i professionisti già collegati ad Aler o all'esterno della stessa, utilizzando allo scopo il proprio *budget* di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;
- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Disciplinare adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

3.6 Il budget dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato budget iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Presidente.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del *budget* stesso almeno su base semestrale, nonché di motivare la presentazione del *budget* del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Presidente.

4 I Flussi Informativi

4.1 Flussi informativi dell'Odv verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza deve riportare il resoconto della propria attività svolta con continuità al Direttore generale e al Presidente.

4.2 Flussi informativi degli organi aziendali verso l'OdV

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, oltre ai documenti espressamente indicati in ogni singola Parte Speciale del Modello, secondo le modalità in esse contemplate, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi attinenti all'attuazione del Modello nelle aree/attività a rischio ed eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello stesso.

Dovranno essere sempre comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- informazioni riferibili alle fattispecie di reati societari.

In riferimento al flusso di informazioni all'Organismo di Vigilanza è stato predisposto, a livello operativo, uno specifico "Schema flussi" in cui sono dettagliate le informazioni di dettaglio da comunicare all'OdV, nonché le funzioni responsabili di tali comunicazioni e le tempistiche richieste.

L'Organismo di Vigilanza non ha obbligo di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati; non ha pertanto obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la valutazione degli specifici casi nei quali sia opportuno attivare verifiche e interventi di maggiore dettaglio.

5 Il sistema disciplinare e sanzionatorio

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione sine qua non per l'esenzione di responsabilità dell'ente in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice costituiscono regole vincolanti per i Destinatari la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dall'Azienda in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla Azienda stessa incombe.

5.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

Aler Pavia Lodi, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del Sistema Disciplinare sviluppato sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal CCNL Federcasa e Regolamento Federcasa (ex Confservizi) per i dirigenti; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratore e in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

5.2 Destinatari e loro doveri

I destinatari del sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice etico e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello, inclusi il rispetto dei protocolli di controllo ed i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;

- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato del procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con Aler, circa l'esistenza e il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

5.3 Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario, tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni e il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario ossia dipendenti dirigenti apicali e soggetti esterni, così come meglio specificato e dettagliato nel "Sistema sanzionatorio" allegato al presente Modello.

6 La formazione e diffusione del Modello

La formazione dei Destinatari ai fini del Decreto è gestita seguendo le regole adottate nel sistema di gestione della qualità anche su indicazione dell'Organismo di Vigilanza. Sarà articolata ai seguenti livelli, per opportuna differenziazione:

- personale direttivo, incluso il livello quadro e con funzioni di rappresentanza dell'ente: si procederà ad una formazione iniziale generale e, successivamente, alla formazione specifica dei neo assunti e ad un aggiornamento periodico. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare la qualità dei corsi, la frequenza degli aggiornamenti e l'effettiva partecipazione agli stessi del personale.
- altro personale che opera nelle attività cosiddette sensibili: verrà organizzato un corso di formazione i cui contenuti sono similari, per natura ed estensione, a quelli descritti più sopra. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza del corso di formazione l'effettiva fruizione dello stesso, anche da parte dei neoassunti o all'atto della modifica della propria posizione organizzativa tale da richiedere la fruizione del corso stesso;
- altro personale che non opera nelle attività cosiddette sensibili: verrà distribuita una nota informativa interna a tutti i dipendenti attualmente in forza e, al momento dell'assunzione, a coloro che saranno

successivamente assunti. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa;

- tutto il personale: formazione periodica sui contenuti del Modello di organizzazione gestione e controllo e le tematiche ad esso connesse.
- Presidente e Direttore: corsi individuali su tematiche rilevanti relative all'applicazione dei contenuti del Modello di organizzazione gestione e controllo.
- soggetti esterni: verrà distribuita una nota informativa generale a tutti coloro che hanno rapporti contrattuali correnti con l'Ente nell'ambito delle attività cosiddette sensibili. A coloro con i quali sono instaurati rapporti contrattuali in futuro, la nota informativa verrà consegnata al momento della stipula dei relativi contratti e/o in essi introdotta. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa. Il Modello è inoltre diffuso tramite il sito internet istituzionale.

Inoltre, è considerato un dovere per destinatari del Modello la partecipazione alla formazione proposta. In caso di volontario rifiuto di partecipare alla stessa verranno applicate le sanzioni così come descritte al paragrafo 5 del Modello.

7 Conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione

La conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione è garantita:

- dalle risultanze delle attività di monitoraggio svolte nel continuo dell'operatività aziendale dai dirigenti dell'Azienda per ciascuna funzione di propria competenza;
- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo descritti precedentemente e a cui si fa rinvio.
- dalle risultanze degli audit pianificati dall'Internal auditing.
- dagli esiti della vigilanza del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza:

Annualmente il Presidente dell'Azienda, in occasione del ricevimento della relazione annuale dell'OdV, dell'RPCT, e dell'Internal auditing prende atto che siano state rispettate le indicazioni ed i contenuti del presente Modello.

8 Allegati

- Allegato 1: Organigramma in vigore
- Allegato 2: Codice etico
- Allegato 3: Regolamento ODV
- Allegato 4: Sistema disciplinare/ Codice sanzionatorio