

PASUBIO TECNOLOGIA s.r.l.
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 08 GIUGNO 2001 N.231
- PARTE GENERALE-

Data creazione	Data ultima revisione
27/01/2020	

GLOSSARIO	4
1. PREMESSA.....	5
2. QUADRO NORMATIVO	6
2.1 Il regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche.....	6
2.2 Le sanzioni	6
2.3 Le fattispecie di reato	7
2.4 L’adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione quale sistema doveroso al fine di prevenire la commissione di reati	8
2.5 Il Modello 231 e il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.....	10
3. PASUBIO TECNOLOGIA: ASSETTO ORGANIZZATIVO E RUOLO	11
3.1. Storia di Pasubio Tecnologia s.r.l.....	11
3.2 Struttura societaria.....	11
3.3 Attività di Pasubio Tecnologia	12
3.4 Certificazioni di Pasubio Tecnologia	14
3.5 Mercato di riferimento	14
3.6 Deleghe e funzioni autorizzate.....	17
4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PASUBIO TECNOLOGIA	18
4.1 Caratteristiche generali del Modello 231 e metodologia di redazione.....	18
4.2 Struttura del Modello 231	19
4.3 Metodologia di analisi dei rischi.....	20
4.4 Risultati dell’analisi dei rischi.....	21
4.4.1 I reati presupposto configurabili	22
4.4.2 I Settori e le Unità a rischio.....	23
4.5 Destinatari del Modello 231	24
4.6 Criteri di aggiornamento del Modello 231	24
5. L’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	26
5.1 Caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza.....	26
5.2 Composizione dell’Organismo di Vigilanza e durata in carica	26
5.3 Cause di ineleggibilità, incompatibilità, decadenza e revoca.....	27
5.4 Compiti e funzioni dell’Organismo di Vigilanza	28
5.5 Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale.....	30
5.6 Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza	30

5.6.1 Informazioni.....	30
5.6.2 Segnalazioni.....	31
5.7 Raccolta e conservazione della documentazione.....	31
6. IL SISTEMA DEI CONTROLLI.....	32
6.1 Componenti dei sistemi di controllo nei reati dolosi	32
6.2 Componenti dei sistema di controllo nei reati colposi.....	33
6.3 I principi di controllo.....	34
7. PIANO DI FORMAZIONE E DI COMUNICAZIONE	35
7.1 Diffusione del Modello 231	35
8. SISTEMA DISCIPLINARE.....	36
8.1 Funzione del sistema disciplinare.....	36
8.2 Procedimento di applicazione delle sanzioni	36
8.3 Definizione delle sanzioni	37
8.4 Applicazione delle sanzioni.....	37
8.4.1 Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione nei confronti dei dipendenti.	37
8.4.2 Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione nei confronti del personale in distacco	39
8.4.3 Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione nei confronti dell'Amministratore Unico.....	40
8.4.4 Violazioni commesse dal Direttore e/o dai dirigenti.....	40
8.4.5 Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione nei confronti di consulenti, collaboratori esterni e fornitori.....	41
9. SISTEMA DI SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING" AI SENSI DELLA LEGGE N. 179 DEL 30 NOVEMBRE 2017	42

GLOSSARIO

Nel presente Modello 231 sono state adottate le seguenti definizioni:

- Pasubio Tecnologia o la Società: Pasubio Tecnologia s.r.l.;
- d.lgs. 231/01: decreto legislativo 08 giugno 2001 n. 231 recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 30”*;
- Modello 231 o Modello: il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Pasubio Tecnologia ai sensi dell’articolo 6 d.lgs. 231/01;
- O.d.V: Organismo di Vigilanza;
- Legge 190/2012: Legge 06 novembre 2012 n. 190 recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*, e successive modifiche e integrazioni;
- Linee Guida di Confindustria: Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 approvate il 7 marzo 2002 (aggiornate al marzo 2014);
- P.T.P.C.T.: Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato da Pasubio Tecnologia ai sensi della Legge n. 190/2012;
- R.P.C.T.: il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nominato da Pasubio Tecnologia ai sensi della Legge n. 190/2012;
- P.A.: Pubblica Amministrazione;
- Soggetti apicali: le persone che rivestono in Pasubio Tecnologia funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, 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 della Società. In Pasubio Tecnologia tali soggetti sono identificati nell’Amministratore Unico e nel Direttore, per le materie oggetto di delega;
- Sottoposti: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali;
- Reati: reati a cui si applica la disciplina prevista dal d.lgs. 231/01 ed indicati nella normativa stessa;
- Destinatari: i destinatari del Modello 231 di Pasubio Tecnologia (Amministratore Unico, Direttore, Responsabili di Settore, Dipendenti, Collaboratori esterni).

1. PREMESSA

Il decreto legislativo 08 giugno 2001 n. 231 recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 30”* ha introdotto nel nostro ordinamento la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (gli “Enti”).

In base alla predetta normativa, in caso di commissione dei reati ivi previsti a vantaggio o nell’interesse dell’Ente, questi può essere ritenuto direttamente responsabile insieme alla persona fisica autore materiale della fattispecie, a meno che non riesca a dimostrare di aver adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo tale per cui l’agente, per poter commettere il reato, ha dovuto agire eludendo fraudolentemente il Modello stesso.

Pasubio Tecnologia, nell’ottica di assicurare la legalità, correttezza e trasparenza nello svolgimento delle attività aziendali, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, gli Enti Soci e tutti gli *stakeholder*, ha deciso di adottare e definire un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo coerente con il d.lgs. 231/01, al fine di prevenire la commissione dei reati ivi specificamente previsti e sensibilizzare tutto il personale che opera per conto della Società affinché ponga in essere condotte conformi al Modello ed alle procedure da questo previste.

2. QUADRO NORMATIVO

2.1 Il regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche

Il d.lgs. 08 giugno 2001 n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità degli enti (enti forniti di personalità giuridica e società ed associazioni anche prive di responsabilità giuridica) per alcuni reati commessi nell'interesse proprio dell'Ente o a suo vantaggio, che si aggiunge alla responsabilità penale delle persone fisiche che li rappresentano e che hanno materialmente commesso il fatto. La responsabilità dell'Ente è quindi autonoma rispetto alla responsabilità penale dell'autore materiale del reato e sussiste anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia stata identificata o non risulti punibile.

Pur essendo la responsabilità definitiva "amministrativa", la stessa è connotata anche da aspetti di natura tipicamente penale. Anche il sistema processuale disciplinato dalla normativa è di natura penale.

L'Ente risponde per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o 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 dell'Ente stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti precedenti.

Se il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, mancandovi così l'interesse per l'Ente, questi non risponde.

L'accertamento di un illecito previsto dal d.lgs. 231/01 espone l'Ente all'applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l'immagine e la stessa attività.

Il d.lgs. 231/01, se da un lato introduce un rigido schema repressivo, dall'altro lato prevede dei sensibili benefici per gli Enti che siano dotati di idonei sistemi di prevenzione dei reati stessi dai quali discende la responsabilità delle persone giuridiche. La responsabilità dell'Ente infatti non sussiste qualora questi riesca a dimostrare di aver adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo tale per cui il soggetto, per commettere il reato, abbia dovuto eludere fraudolentemente il modello stesso.

2.2 Le sanzioni

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

a) **Sanzioni pecuniarie:** sono sempre previste, vengono applicate per quote in un numero non inferiore a cento e non superiore a mille. L'importo varia da un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00. L'importo della quota viene stabilito in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, in modo da assicurare l'efficacia della sanzione. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta. Le sanzioni vengono commisurate alla:

- gravità del fatto;
- grado della responsabilità dell'Ente;

- attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

b) **Sanzioni interdittive:** interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi. Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a tre anni, e vengono applicate solo nei casi espressamente previsti, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti all'altrui direzione e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare.

c) **Confisca:** nei confronti dell'Ente è sempre disposta con la sentenza di condanna la confisca del prezzo o profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o "profitto" del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

d) **Pubblicazione della sentenza:** la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione della sentenza di avviene ai sensi dell'art. 36 c.p. nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale, a cura della Cancelleria del Giudice competente, a spese dell'Ente stesso.

2.3 Le fattispecie di reato

La sezione III del d.lgs. 231/01 elenca in modo puntuale i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa da reato specificando l'applicabilità delle sanzioni per gli stessi. Alla data di approvazione del presente Modello, i reati previsti sono elencati nell'Allegato 1.

La responsabilità dell'Ente sussiste anche per i reati tentati, a meno che l'Ente non abbia volontariamente impedito il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

La responsabilità prevista dal d.lgs. 231/01 si configura anche in relazione a reati commessi all'estero nelle ipotesi previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

2.4 L'adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione quale sistema doveroso al fine di prevenire la commissione di reati

Il d.lgs. 231/01 prevede una forma di esonero della responsabilità degli enti qualora l'Ente dimostri:

- a) 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;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi è stata alcuna omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Emerge quindi quanto segue:

- Reato commesso da Soggetti apicali: sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la volontà dell'Ente stesso. Tale presunzione può essere superata se l'Ente riesce a dimostrare la sussistenza delle quattro condizioni di cui all'art. 6, paragrafo 1, d.lgs. 231/2001 sopra citate. In tal caso, pur sussistendo la responsabilità penale personale in capo al Soggetto apicale, l'Ente non è responsabile ai sensi del d.lgs. 231/2001.
- Reato commesso da Sottoposti: sussiste la responsabilità dell'Ente se la commissione dei reati è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza se l'Ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 6, comma 2, d.lgs. 231/01 prevede altresì che i Modelli di Organizzazione e di Gestione devono rispondere delle seguenti esigenze:

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

La normativa prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Pasubio Tecnologia, nella redazione del proprio Modello 231, si è uniformata alle *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231”* adottate da Confindustria in data 07.03.2002 (ultimo aggiornamento marzo 2014).

I punti fondamentali delle predette Linee Guida possono essere così sintetizzati:

- identificazione dei rischi potenziali, ossia l'analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal d.lgs. 231/01;
- progettazione del sistema di controllo (cd. “protocolli” per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni della Società), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno della Società per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Le Linee Guida individuano quindi le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico o di Comportamento;
- sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;
- procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi);
- poteri autorizzativi e di firma;
- comunicazione al personale e sua formazione;
- sistemi di controllo integrato.

Le componenti del sistema di controllo devono essere improntate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.

- Obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

2.5 Il Modello 231 e il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Le *“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”* adottate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera n. 1134 di data 08.11.2017, recependo quanto previsto dall’art. 1, comma 2 bis, della Legge n. 190/2012, invitano le società a controllo pubblico, quale è Pasubio Tecnologia, ad adottare misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del d.lgs. 231/01, aggiungendo al Modello 231 le misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della L. n. 190/2012.

Pasubio Tecnologia ha adottato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in un separato documento che si integra con il presente Modello.

Si precisa che mentre il d.lgs. 231/01 si riferisce ai reati commessi nell’interesse o a vantaggio dell’Ente (o che comunque siano stati commessi anche nell’interesse di questo), la Legge n. 190/2012 è volta a prevenire anche reati commessi in danno dell’Ente stesso, facendo riferimento ad un concetto più ampio di corruzione, in cui rilevano non solo l’intera gamma dei reati contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale, ma anche le situazioni di *“cattiva amministrazione”*.

Il Modello 231 ed il P.T.P.C.T. sono elaborati in modo coordinato, al fine di garantire un’azione sinergica. Nello svolgimento dei rispettivi compiti, l’Organismo di Vigilanza e il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza garantiscono il necessario coordinamento e l’opportuno scambio informativo.

3. PASUBIO TECNOLOGIA: ASSETTO ORGANIZZATIVO E RUOLO

3.1. Storia di Pasubio Tecnologia s.r.l.

Pasubio Tecnologia è una società a responsabilità limitata ad esclusivo capitale pubblico costituita, nella sua veste attuale, nel 2005, quando i Comuni di Schio e Thiene decisero di chiudere i propri CED e convergere in un'unica struttura societaria, conferendo alla stessa anche il proprio personale informatico.

Pasubio Tecnologia nasce dalle ceneri della società SIC s.r.l.- Sistemi Informativi Comunali, che aveva come scopo principale la produzione e l'assistenza di applicativi per la Pubblica Amministrazione. I servizi offerti negli anni si sono ampiamente modificati seguendo l'evoluzione del settore, ma anche il ruolo della società, che è una strumentale pubblica *in house* come definita dall'art. 2, comma 1 lettera m) del d.lgs. n. 175/2016 ("Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica").

3.2 Struttura societaria

Pasubio Tecnologia è una società di informatica di proprietà di 23 Enti Pubblici della provincia di Vicenza.

Di seguito la composizione societaria al 30.12.2019.

	ENTE	QUOTA SOCIALE
1	Comune di Schio	29,63
2	Comune di Valdagno	17,86
3	Comune di Thiene	14,28
4	Comune di Malo	8,07
5	Comune di Isola Vicentina	5,12
6	Comune di Santorso	3,60
7	Comune di Valli del Pasubio	2,60
8	Comune di Torrebelficino	2,23
9	Comune di San Vito di Leguzzano	2,23
10	Comune di Villaverla	2,18
11	Comune di Velo D'Astico	1,66
12	Comune di Monte di Malo	1,56
13	Comune di Caltrano	1,05
14	Comune di Posina	0,98
15	Comune di Zanè	0,97
16	Comune di Trissino	0,97
17	Comune di Zugliano	0,97

18	Consorzio di Polizia Locale Alto Vicentino	0,97
19	Consorzio di Polizia Locale Nord Est Vicentino	0,97
20	Consorzio di Polizia Locale Valle Agno	0,97
21	Comune di Tonezza del Cimone	0,50
22	Comune di Romano d'Ezzelino	0,50
23	Comune di Piovene Rocchette	0,12

Tabella 01

Gli organi della Società, come previsto nello Statuto, sono:

- a) **Assemblea dei Soci:** rappresenta l'universalità dei soci.
- b) **Amministratore Unico:** viene nominato dall'Assemblea dei Soci. All'Amministratore Unico spetta la gestione della Società, di cui ha la rappresentanza generale e legale. La carica dura un triennio ed è rinnovabile.
- c) **Revisore dei conti.**

L'Amministratore Unico ha nominato un Direttore, attribuendogli specifiche responsabilità legali e gestionali e relativi poteri, nel rispetto dell'articolo 15 dello Statuto della Società.

L'Assemblea dei soci provvede alla nomina del Comitato per il controllo analogo, composto da tre componenti scelti tra i sindaci o dai sindaci o i rappresentanti degli Enti soci, il quale ha il compito di vigilare sull'attuazione degli indirizzi, obiettivi, priorità e bilanci di previsione economico- finanziari, piani d'investimento della Società e relative fonti di copertura e delle relative direttive generali, verifica della carta di servizi e/o del contratto di servizi e delle eventuali modifiche e sugli atti di gestione.

Nel corso dell'anno 2020 verranno apportate delle modifiche allo Statuto Sociale relativamente al Comitato per il controllo analogo, in ottemperanza alle indicazioni ricevute dall'A.N.A.C.

3.3 Attività di Pasubio Tecnologia

Le attività di Pasubio Tecnologia, come da Statuto approvato come Allegato b all'atto di data 02.08.2017 (repertorio n. 30693 – raccolta n. 12755), sono le seguenti:

- a) realizzazione e gestione delle reti e degli impianti funzionali ai medesimi, produzione di beni e servizi strumentali di supporto della funzione amministrativa pubblicitica nel campo dell'Information Communication Technology, necessaria per provvedere al perseguimento dei fini istituzionali degli Enti soci;
- b) realizzazione, fornitura ed erogazione dei servizi di rete, servizio di interesse generale, nel rispetto della normativa comunitaria e della legislazione nazionale, ad esempio ed in particolare le seguenti attività:
 - b.1 realizzazione, gestione ed implementazione della rete a banda larga o ultralarga delle P.A., intendendosi per realizzazione e gestione, a titolo esemplificativo e non esaustivo le attività di: pianificazione delle

infrastrutture fisiche di rete; progettazione; appalto per l'affidamento lavori; costruzione; collaudo delle tratte della rete in fibra ottica; di affitto dei circuiti tradizionali, infrastrutture in fibra o radio per le tratte non di proprietà; messa in esercizio; predisposizione delle infrastrutture tecnologiche atte ad assicurare la connessione alle bande necessarie per erogare i servizi di connettività; monitoraggio delle prestazioni di rete;

b. 2 fornitura di servizi di connettività;

b.3 realizzazione e manutenzione delle reti locali in ambito urbano integrate nella rete a banda larga o ultralarga delle P.A., per il collegamento delle sedi degli enti;

b. 4 fornitura delle sottoreti componenti la MAN per il collegamento delle proprie sedi;

b.5 fornitura dei servizi di centro operativo di supervisione e controllo della rete telematica e svolgimento delle funzioni di interfacciamento con il sistema pubblico di connettività; eventuale interconnessione con le reti degli operatori pubblici di telecomunicazione;

b. 6 fornitura in accordo con i Soci di tratte di rete e di servizi nelle aree a rischio *digital divide*;

b.7 fornitura di tratte di rete e di servizi a condizioni eque e non discriminanti ad enti pubblici locali e statali, ad aziende pubbliche, alle forze dell'ordine per la realizzazione di infrastrutture a banda larga o ultralarga per il collegamento delle loro sedi nel territorio di competenza;

b. 8 acquisto, sviluppo, erogazione e offerta, nel rispetto e nei limiti delle normative comunitarie e nazionali in materia di appalti di lavoro, servizi e forniture di telecomunicazione ed informatici e/o affini, a titolo esemplificativo e non esaustivo: servizi dati, internet e di telefonia, tradizionale e su rete IP; servizi per la convergenza fisso/mobile; servizi di *data cEnter* con funzioni di *data storage*, *server farming*, *server consolidation*, *facility management*, *backup*, *disaster recovery*, servizi di Help Desk tecnologico (*incident e problem management*); erogazione di servizi software applicativi gestionali in modalità ASP;

c) progettazione, realizzazione, implementazione dei seguenti beni e servizi strumentali agli enti pubblici partecipanti:

c.1 sistemi, procedure organizzative informatiche e di telecomunicazione, e loro aggiornamento, assistenza e manutenzione;

c. 2 compravendita e nolo di macchine e attrezzature informatiche e di telecomunicazione;

c. 3 assunzione di servizi di gestione operativa di sistemi informatici, ivi compresi i contratti di outsourcing;

c. 4 organizzazione di corsi di formazione nelle materie dell'Information Communication Technology per il personale dipendente dei Soci, o anche per i cittadini e gli altri soggetti del territorio dello Stato;

c.5 assunzione di servizi operativi accessori o strumentali a quelli sopraindicati;

c.6 realizzazione di studi, ricerche, progettazioni, acquisizioni e cessioni di tecnologie, processi e formule in genere nel settore dei servizi e di opere finalizzate all'oggetto sociale.

In concreto, Pasubio Tecnologia eroga i seguenti macroservizi:

- assistenza informatica help desk;

- assistenza informativa applicativi;
- housing/hosting presso i data center di Pasubio Tecnologia;
- servizi sistemistici;
- gestione fibra ottica ed erogazione connettività in qualità di operatore TLC;
- progetti di transizione digitale per la PA;
- centrale di acquisto di beni e servizi IT.

Pasubio Tecnologia è inoltre Centro Servizi Territoriale (CST) della Regione Veneto, con lo scopo di favorire:

- il processo di innovazione organizzativa e tecnologica della PA nel territorio della Regione Veneto in un contesto organizzato di cooperazione istituzionale, promuovendo lo sviluppo della società dell'informazione;
- servizi innovativi per la PA, per i cittadini e la piccola e media impresa;
- la realizzazione personale e professionale del personale;
- forme di cittadinanza attiva per offrire servizi e processi più efficienti.

Nel corso dell'anno 2018, Pasubio Tecnologia è stata ammessa tra i soci di ASSINTER Italia, Associazione delle Società Pubbliche per l'Innovazione Tecnologica, costituita da società *in house* nazionali e locali, che ha lo scopo di favorire la collaborazione tra le società associate e la diffusione del *know how* sui temi dell'innovazione tecnologica e delle competenze digitali.

3.4 Certificazioni di Pasubio Tecnologia

La Società ha conseguito le seguenti certificazioni:

- ISO/IEC 27001:2013 per le attività "Telecommunications networks, connectivity and information services housing, hosting" (20.10.2017);
- ISO/IEC 27017:2015 per le attività "Telecommunications networks, connectivity and information services housing, hosting" (05.11.2019);
- ISO/IEC 27018:2019 per le attività "Protection of Personally identifiable information (PII) during development, maintaining, providing and operation of Telecommunications networks, connectivity and housing hosting services (IaaS, PaaS, SaaS)" (15.12.2019);
- ISO 9001/UNI EN ISO 9001:2015 per le attività "Telecommunications networks, connectivity and information services housing, hosting" (10.09.2019).

3.5 Mercato di riferimento

Il mercato nel quale opera attualmente Pasubio Tecnologia è limitato geograficamente alla provincia di Vicenza, e si estende, oltre che agli Enti soci, anche ad altri soggetti pubblici, di categorie eterogenee. Vi sono

infatti Comuni con > 40.000 abitanti, Comuni < 1.000 abitanti, con competenze e risorse limitate, Scuole, ULS e Case di Riposo. Sia i Comuni di piccole dimensioni, che quelli più articolati, esprimono l'esigenza di un processo di razionalizzazione delle infrastrutture materiali e la necessità di una dorsale Provinciale di sistemi, applicazioni, servizi alla quale affidare il compito di coadiuvare la gestione delle infrastrutture locali sulla base di standard condivisi.

La quota di mercato ("QM") di Pasubio Tecnologia è attualmente:

N. Enti Pasubio Tecnologia	Abitanti	QM Provincia
2	Da 0 a 2.000	8%
5	Da 2.000 a 5.000	14%
7	Da 5.000 a 10.000	23%
3	Da 10.000 a 20.000	19%
1	Da 20.000 a 25.000	50%
1	Da 25.000 a 30.000	50%
1	Oltre 30.000	33%

Tabella 03

Nr. abitanti serviti 192.754 + 110.220, per un totale complessivo di circa 300.000 ~35% (senza Valdagno ~ 32%).

La struttura organizzativa di Pasubio Tecnologia risulta dal seguente organigramma

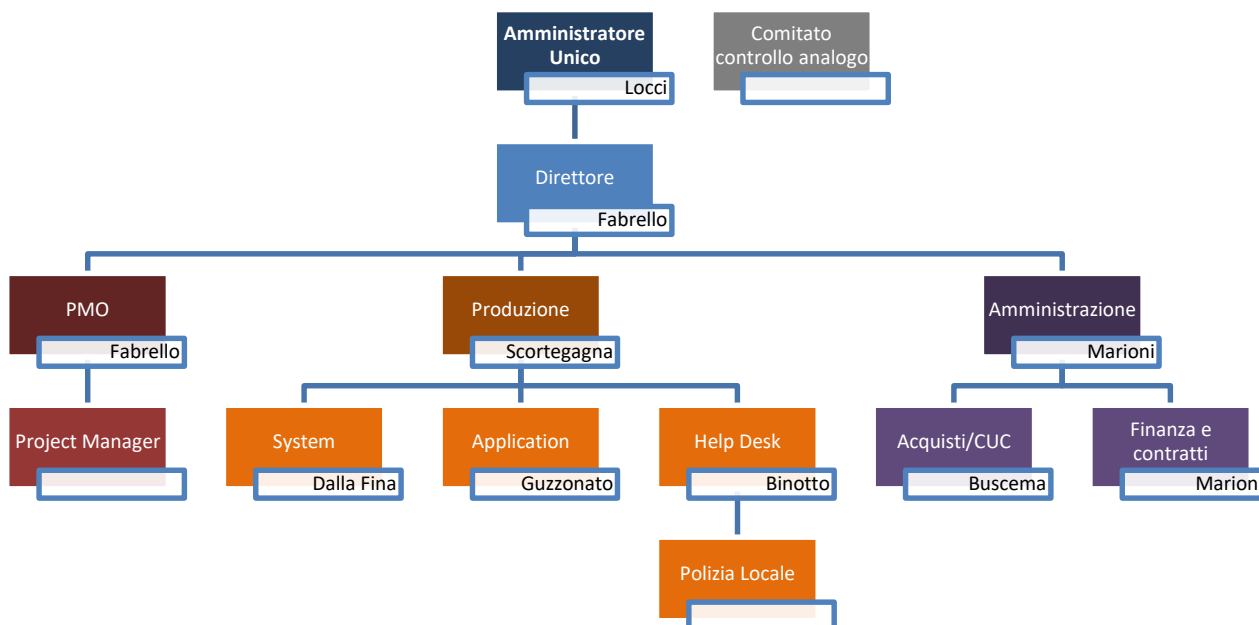


Tabella 03

Il Settore **Produzione** si suddivide nelle unità operative System, Application e Help Desk, al cui interno si trova anche l'unità dedicata all'assistenza alla Polizia Locale.

Il Settore **Amministrazione** si suddivide nell'Unità Acquisti/CUC e Finanza/Contratti.

Oltre alle attività funzionali, la società realizza progetti per gli enti soci che vengono gestiti con un team formato da componenti di diverse aree gestiti da un Project Manager (PM) sotto il controllo del Responsabile del Project Manager Office (PMO).

Tutte le Unità e i Settori fanno capo al Direttore, il quale risponde all'Amministratore Unico.

Di seguito si descrivono i Settori di intervento:

Settore Assistenza Tecnica

Il Settore si divide in due macro aree: assistenza su Hardware e sistemi e assistenza su applicativi. Coinvolge i Settori Help Desk, System e Application. Quest'ultimo settore sta assumendo sempre di più un ruolo consulenziale nei processi e progetti di digitalizzazione, in attuazione del ruolo di supporto ai Responsabili della Transizione Digitale (RTD) che Pasubio Tecnologia svolge per gli Enti Soci.

Settore Progetti

Il Settore si occupa principalmente di progetti di sviluppo della fibra ottica, progetti di fonia, realizzazione di varchi e impianti di videosorveglianza.

Acquisti e canoni HW e SW

Attività centrale di committenza per gli acquisti HW (Hardware) e SW (Software) e per la gestione delle manutenzioni e dei canoni di licenza.

Fibra ottica e TLC

Sviluppo della rete in Fibra Ottica (FO), che ha permesso al Settore TLC (Telecomunicazioni) di svilupparsi e che costituisce un risparmio tangibile per i soci.

Ufficio Acquisti/CUC

Gestisce gli acquisti di Pasubio Tecnologia secondo la normativa vigente in materia di appalti pubblici e nel contempo garantisce l'efficienza e l'economicità del processo d'acquisto.

Settore Finanza e Contratti

Gestisce la contabilità generale, l'emissione delle fatture, la tesoreria aziendale e cura gli adempimenti in ambito fiscale. Garantisce la correttezza, completezza e trasparenza dei processi di formazione dei documenti rappresentativi delle dinamiche economiche, finanziarie e patrimoniali della società ed ha il governo di tutte le attività contabili, fiscali e finanziarie dell'azienda. Si occupa delle pratiche di assunzione e della gestione del personale. Coordina il processo di redazione del bilancio d'esercizio e l'attività di controllo dello stesso, interagendo con il Revisore dei conti e i consulenti fiscali della società.

3.6 Deleghe e funzioni autorizzate

La Società ha definito in modo chiaro compiti e responsabilità delle funzioni aziendali che, nello svolgimento delle proprie attività, utilizzano firme elettroniche e password per l'accesso a siti istituzionali o altre tipologie di servizi telematici ad accesso riservato (conti correnti bancari, Camera di Commercio).

L'Amministratore Unico ha conferito al Direttore alcune mansioni e deleghe specificate in modo puntuale.

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PASUBIO TECNOLOGIA

4.1 Caratteristiche generali del Modello 231 e metodologia di redazione

Pasubio Tecnologia ha deciso di adottare il presente Modello 231 non solo per escludere la responsabilità della Società in caso di commissione di alcune tipologie di reati previsti dal d.lgs. 231/01, ma anche quale atto di responsabilità sociale, volto ad aumentare la fiducia di cui Pasubio Tecnologia gode nei confronti dei soggetti terzi.

In particolare, il presente documento persegue l'obiettivo di:

- individuare le attività che, per la loro natura, possono comportare un rischio di reato ex d.lgs. 231/01;
- valutare il sistema dei controlli preventivi e procedere al loro adeguamento per garantire che il rischio di commissione dei reati sia ridotto ad un livello "accettabile";
- definire un sistema di regole che stabiliscano le linee di comportamento generali (Codice di Comportamento) e specifiche (procedure, protocolli, *policies*, regolamenti) dirette a disciplinare le aree sensibili;
- definire un programma di formazione del personale avente ad oggetto il Modello e la normativa di riferimento;
- determinare la consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di Pasubio Tecnologia nelle aree a rischio reato di poter incorrere, in caso di violazione delle norme penali e amministrative indicate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire come tali forme di comportamento illecito siano fortemente condannate da Pasubio Tecnologia, anche nel caso in cui la Società sia apparentemente in condizione di trarne vantaggio;
- consentire alla Società di svolgere un'attività di monitoraggio continuo sulle aree a rischio reato.

La redazione del Modello 231 si è articolata nelle seguenti fasi:

- Fase 1: mappatura, mediante incontri con i Responsabili di Settore, delle aree "sensibili" a rischio reati ex d.lgs. 231/01, identificazione del rischio potenziale e dei sistemi di controllo presenti in Pasubio Tecnologia e *Gap Analysis*;
- Fase 2: individuazione dei Protocolli di controllo, sulla base delle procedure già esistenti in Pasubio Tecnologia. Qualora le procedure esistenti non siano in grado di offrire una protezione sufficiente, si è proceduto alla revisione delle procedure in essere o alla creazione di procedure *ex novo*;

- Fase 3: definizione complessiva del Modello di Organizzazione, gestione e controllo di Pasubio Tecnologia.

Il sistema dei controlli preventivi in Pasubio Tecnologia è tale da garantire che i rischi di commissione dei reati siano ridotti ad un livello “accettabile”. Tale concetto si articola in modo diverso, a seconda della natura dolosa o colposa del reato.

Per quanto riguarda i **reati dolosi**, il rischio è accettabile quando il sistema di prevenzione è tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Per quanto riguarda i **reati di omicidio colposo e lesioni colpose** commesse con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il rischio è accettabile quando la condotta (non accompagnata dalla volontà dell’evento) è stata posta in essere in violazione del modello organizzativo di prevenzione nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal d.lgs. 231/01.

Il Modello 231 è adottato mediante delibera dell’Amministratore Unico. Una volta approvato, il Modello 231 viene pubblicato nel sito internet della Società e pubblicato nell’intranet aziendale.

4.2 Struttura del Modello 231

Il Modello 231 di Pasubio Tecnologia ha come obiettivo la configurazione di un sistema di procedure ed attività volte a prevenire, per quanto possibile, la realizzazione di condotte integrative delle fattispecie di reato previste dal d.lgs. 231/01.

In questo modo, oltre a accrescere la consapevolezza nei dipendenti della Società di poter porre in essere fatti penalmente rilevanti e passibili di sanzioni, si permette a Pasubio Tecnologia di monitorare costantemente i processi aziendali per prevenire e contrastare i reati, fortemente censurati dalla Società.

Il Modello 231 è suddiviso nella Parte Generale e nella Parte Speciale.

Parte Generale: è prevista nel presente documento e contiene la descrizione delle finalità del Modello 231, delle modalità di predisposizione del modello e della struttura necessaria al suo funzionamento, quale l’Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio nonché la descrizione della struttura e delle attività di Pasubio Tecnologia.

Parte Speciale: contiene l’individuazione delle aree che presentano maggiori rischi di commissione di illeciti previsti nel d.lgs. 231/01, nonché i Protocolli di controllo. La Parte Speciale è soggetta ad aggiornamenti in caso di introduzione di nuove fattispecie di reato da parte del Legislatore. Nella Parte Speciale sono stati riportati:

- a) una descrizione sintetica delle fattispecie di reato
- b) la descrizione del settore o dell’attività sensibile a potenziale rischio di reato
- c) la descrizione del comportamento prescritto, delle norme e dei protocolli da seguire
- d) la descrizione dei controlli aziendali applicati.

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello 231, Pasubio Tecnologia procederà con l'applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare descritto nel proseguito.

Assume primaria importanza anche il Codice di Comportamento, allegato al presente Modello, contenente una serie di principi comportamentali che devono essere osservati da tutto il personale. Si precisa che nel corso dell'anno 2020 il Codice di Comportamento sarà oggetto di revisione.

4.3 Metodologia di analisi dei rischi

L'analisi dei rischi è stata adottata con l'obiettivo di individuare i processi, le attività e le modalità con le quali si potrebbero astrattamente verificare i reati previsti nel d.lgs. 231/01, determinando una responsabilità in capo a Pasubio Tecnologia.

L'analisi è stata condotta nelle seguenti tre fasi:

- descrizione del reato o illecito;
- individuazione dei potenziali pericoli;
- stima dei potenziali rischi di reato.

L'analisi dei processi è stata redatta sulla base dell'organigramma di Pasubio Tecnologia e degli ambiti assegnati ai seguenti referenti:

- Amministratore Unico;
- Direttore;
- Responsabile del Settore Produzione (articolato nelle Unità operative System, Application e Help Desk);
- Responsabile del Settore Amministrazione (articolato nell'Unità Acquisti/CUC e Finanza/Contratti).

L'analisi preliminare ha permesso di identificare i reati astrattamente configurabili in Pasubio Tecnologia, mappandoli sui processi aziendali e classificandone il livello di rischio, e ad escludere alcuni tipi di reati.

La determinazione del grado di rischio, effettuata per ciascun reato/illecito, è data dal prodotto della probabilità di accadimento per l'entità del possibile danno.

Il **livello di rischio** è stato calcolato quindi nel seguente modo:

$$(R) = (D) \times (P - C)$$

R: rischio

D: danno

P: probabilità

C: copertura (protocolli, procedure in essere)

Probabilità: probabilità che l'evento reato/illecito si verifichi tenendo conto delle procedure e controlli già in essere in Pasubio Tecnologia (c.d. **copertura**), associata alla seguente scala:

Livello	Valore associato
Improbabile	0
Poco probabile	1
Probabile	2
Molto probabile	3

Tabella 04

Danno: rappresenta la gravità delle conseguenze dell'evento indesiderato ed è associato alla seguente scala:

Livello	Valore associato
Lieve	1
Significativo	2
Grave	3

Tabella 05

La scala dell'entità del danno è articolata nel modo seguente, in base al tipo ed al livello di sanzione prevista:

Danno lieve: solo sanzione pecuniaria fino a 250 quote¹;

Danno significativo: sanzione pecuniaria da 251 quote a 700 quote o sanzione pecuniaria e sanzione interdittiva inflitta contestualmente;

Danno grave: sola sanzione pecuniaria da 701 quote a 1.000 quote o sanzione pecuniaria e sanzione interdittiva inflitta contestualmente;

Il **grado di rischio** è così determinato:

Grado di rischio	
R= D X (P-C)	
R ≤ 3	Basso
3 < R < 6	Medio
R ≥ 6	Alto

Tabella 06

4.4 Risultati dell'analisi dei rischi

Si evidenzia che l'analisi di rischi condotta ed i relativi risultati sono sottoposti ad una continua attività di controllo e di revisione, in conseguenza degli eventuali mutamenti che la Società potrebbe sostenere.

¹ Per la definizione di quota si rimanda al paragrafo 2.2 del presente Modello 231.

4.4.1 I reati presupposto configurabili

Alla luce della disamina del contesto e della realtà aziendale in Pasubio Tecnologia, è stato possibile individuare:

- i reati astrattamente configurabili e con probabilità astratta di accadimento (poco probabile, probabile o molto probabile) e con un vantaggio potenziale per la Società;
- i reati astrattamente / concretamente non configurabili o con probabilità molto bassa, ovvero di difficile o impossibile configurabilità per Pasubio Tecnologia per condizioni oggettive legate all'oggetto sociale, all'attività svolta dalla Società ed alla sua organizzazione o che non possano produrre un vantaggio per la Società in caso di commissione, e dunque non rilevanti sotto il profilo del d.lgs. 231/01.

REATI CONFIGURABILI
Art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico
Art. 24 bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati
Art. 25 - Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
Art. 25 bis - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
Art. 25 ter - Reati societari
Art. 25 septies – Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
Art. 25 octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
Art. 25 novies - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
Art. 25 undecies - Reati ambientali
Art. 25 quinquiesdecies - Reati tributari

Tabella 07

REATI ASTRATTAMENTE/CONCRETAMENTE NON CONFIGURABILI O CON PROBABILITA' MOLTO BASSA
Art. 24 ter - Delitti di criminalità organizzata
Art. 25 bis -1 - Delitti contro l'industria e il commercio
Art. 25 quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
Art. 25 quater – 1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

Art. 25 –quinquies - Delitti contro la personalità individuale
Art. 25 sexies - Abusi di mercato
Art. 25 decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci dall’Autorità Giudiziaria
Art. 25 duodecies - Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare
Art. 25 terdecies - Razzismo e xenofobia
Art. 25 quaterdecies - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommesse e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
Reati transnazionali

Tabella 08

I risultati dell’analisi dei rischi sono descritti nell’Allegato 2 al presente documento.

La Parte Speciale contempla i reati astrattamente configurabili nonché gli opportuni protocolli di comportamento volti a contrastare il verificarsi di situazioni di rischio reato.

4.4.2 I Settori e le Unità a rischio

Sono stati individuati i Settori e le Unità per le quali è possibile configurare i reati rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 (c.d. “attività sensibili”), di seguito elencati. L’analisi è stata effettuata tenendo in considerazione la normativa di riferimento, i regolamenti e le prassi interne, la presenza e il livello di efficacia delle attività di controllo.

Le attività esposte al rischio maggiore sono le seguenti:

SETTORE AMMINISTRAZIONE

- a) selezione dei fornitori;
- b) gestione affidamenti;
- c) partecipazione a bandi;
- d) bilancio, gestione dei rapporti e dei flussi con i Soci e il Revisore dei conti;
- e) acquisto ed utilizzo di valori bollati;
- f) gestione dei rapporti con Enti Pubblici per il conseguimento di contributi/finanziamenti;
- g) gestione dei rapporti con Enti Pubblici per l’attivazione di contratti e forniture;
- h) gestione dei rapporti con soggetti pubblici in ambito di amministrazione del personale, ambito previdenziale e fiscale;
- i) gestione dei rifiuti;
- j) gestione della sicurezza sul lavoro.

SETTORE PRODUZIONE

- a) attività di progettazione e realizzazione dei servizi;

- b) gestione dei servizi;
- c) selezione dei fornitori;
- d) gestione affidamenti;
- e) partecipazione a bandi.

L'analisi dei rischi nonché la definizione dei protocolli per ogni attività sono puntualmente descritte nella Parte Speciale del presente Modello 231.

4.5 Destinatari del Modello 231

Il presente Modello 231 (Parte Generale e Parti Speciali) è rivolto all'Amministratore Unico di Pasubio Tecnologia, al Direttore, ai Responsabili di Settore e ai dipendenti tutti, nonché ai collaboratori esterni (di seguito i "Destinatari").

4.6 Criteri di aggiornamento del Modello 231

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a) d.lgs. 231/01, l'adozione del Modello e le successive modifiche od integrazioni sono di competenza dell'Amministratore Unico, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza. La versione più aggiornata del Modello deve essere immediatamente resa disponibile all'O.d.V. La tracciabilità delle revisioni è garantita dalla presenza dell'indice delle revisioni stesse.

A titolo esemplificativo, l'aggiornamento del Modello 231 può essere disposto nei seguenti casi:

- modifiche normative;
- modifiche all'assetto societario di Pasubio Tecnologia o della propria organizzazione interna o delle attività svolte;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231;
- esiti dei controlli;
- gravi fatti penalmente rilevanti.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'O.d.V., il quale, a sua volta, provvederà a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno di Pasubio Tecnologia.

L'O.d.V. provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare l'Amministratore Unico circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello 231.

L'O.d.V. mantiene precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello 231. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'Amministratore Unico.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica almeno con cadenza triennale da disporsi mediante determina dell'Amministratore Unico.

La nuova versione del Modello 231 viene pubblicata nel sito della Società. Contestualmente, viene inviata a tutti i dipendenti una e-mail recante l'avviso della disponibilità, nell'intranet aziendale, della nuova versione del Modello 231 con l'invito a prenderne visione. Verranno comunque rispettate le modalità di pubblicità previste dall'art. 7 Legge n. 300/1970.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

In base all'art. 6 del d.lgs. 231/01 l'Ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati presupposto se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- a) adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- b) affidato 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 di controllo (l'Organismo di Vigilanza" o "O.d.V.").

Come evidenziato nelle Linee Guida di Confindustria, i requisiti richiesti dall'O.d.V. sono i seguenti:

Autonomia ed indipendenza

L'O.d.V. deve:

- possedere autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere in assenza di conflitti di interesse, anche potenziali;
- essere privo di compiti operativi;
- essere collocato in una posizione gerarchica più elevata possibile, in diretto rapporto all'Amministratore Unico.

Professionalità

I membri dell'O.d.V. devono:

- essere in possesso di conoscenze e competenze specialistiche professionali;
- essere dotati di strumenti e tecniche per poter operare, anche eventualmente avvalendosi di professionisti esterni.

Continuità di azione

- deve essere predisposta una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul Modello 231;
- deve essere curata la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte.

5.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza e durata in carica

Considerate le dimensioni ridotte della Società e la sua organizzazione, Pasubio Tecnologia ha ritenuto di istituire un Organismo di Vigilanza di tipo monocratico, costituito con specifica determina dell'Amministratore Unico, previa valutazione dei requisiti di eleggibilità, professionali e di onorabilità. In futuro la Società potrà variare la composizione dell'O.d.V., rendendola collegiale, qualora lo ritenga opportuno, alla luce di specifiche esigenze. L'O.d.V. rimane in carica per un periodo della durata di tre anni dalla nomina, con possibilità di rinnovo.

L'O.d.V. decade alla data stabilita nell'atto di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino alla nuova nomina.

La nomina a membro dell'O.d.V. è subordinata all'assenza delle cause di incompatibilità e/o di ineleggibilità previste nel presente Modello. All'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di motivi di incompatibilità e/o di ineleggibilità.

5.3 Cause di ineleggibilità, incompatibilità, decadenza e revoca

Non può essere nominato membro dell'Organismo di Vigilanza, e se designato decade, colui che:

- non goda dei diritti civili e politici;
- sia stato dichiarato interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- abbia subito misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria, salvo la riabilitazione;
- sia stato condannato con sentenza passata in giudicato o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (art. 444 e seguenti c.p.p.), salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/01 o a reati previsti dal R.D. n. 267/1942, reati contro il patrimonio, la Pubblica Amministrazione, la Fede Pubblica, reati tributari, bancari e finanziari;
- sia incorso in una delle cause di decadenza dall'impegno presso la Pubblica Amministrazione di cui alla normativa vigente;
- abbia una rapporto di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con l'Amministratore Unico, il Direttore o i dirigenti della Società;
- abbia svolto, nei tre esercizi precedenti, il ruolo di Amministratore Unico, Direttore o Revisore dei Conti in Pasubio Tecnologia;
- abbia svolto, nei tre esercizi precedenti, funzioni di amministrazione, direzione e controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- abbia in corso e/o abbia avuto un rapporto di lavoro, consulenza, di prestazione d'opera retribuita o di altri rapporti di natura patrimoniale o personale con la Società da cui possano derivare situazioni di conflitto di interessi o che possano comprometterne l'indipendenza e l'autonomia di giudizio;
- sia affetto da una grave infermità o sia comunque privo della idoneità psico-fisica per l'espletamento delle mansioni da svolgere.

I membri dell'O.d.V. sono tenuti a comunicare immediatamente all'Amministratore Unico l'eventuale sopravvenienza di anche una sola delle predette situazioni.

La revoca dell'incarico di componente dell'O.d.V. potrà avvenire solo per giusta causa, anche legata ad esigenze oggettive organizzative di Pasubio Tecnologia, mediante delibera dell'Amministratore Unico. A titolo esemplificativo, costituiscono giusta causa di revoca:

- il grave inadempimento dovuto a negligenza o imperizia nello svolgimento dell'incarico;
- la violazione delle misure a tutela del segnalante;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza relativamente a notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni di membro dell'O.d.V., fatte salve le comunicazioni effettuate in adempimento agli obblighi di legge.

5.4 Compiti e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni di Pasubio Tecnologia.

All'O.d.V. sono affidati comunque i seguenti compiti:

- promuovere e divulgare il Modello 231 tra i Destinatari di Pasubio Tecnologia, promuovendo incontri di formazione del personale;
- vigilare sulla corretta applicazione del Modello 231 da parte dei Destinatari mediante attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo e anche mediante controlli a sorpresa;
- vigilare sulla efficacia ed adeguatezza del Modello 231 e sulla sua effettiva capacità di prevenire la commissione di reati nonché in riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti, aggiornando il Modello 231 in caso di variazioni della struttura organizzativa, di adeguamenti normativi e di modifiche dei processi aziendali, aggiornando la mappatura delle attività sensibili;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante e renderlo noto a tutti i Settori;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, all'Amministratore Unico, al Direttore, agli organi di controllo, al Revisore dei conti, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231. L'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'O.d.V. deve essere inserito nei singoli contratti;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello 231, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno di Pasubio Tecnologia e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;

- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello 231 e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello 231;
- segnalare all'Amministratore Unico, ai fini degli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo a Pasubio Tecnologia;
- proporre all'Amministratore Unico l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti che abbiano posto in essere violazioni del Modello 231;
- mantenere un collegamento con il Revisore dei conti nonché con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello 231;
- formulare all'Amministratore Unico la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento delle proprie funzioni.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere adeguatamente documentati. Copia della documentazione deve essere conservata dall'O.d.V.

Si sottolinea che le attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente ha il compito di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento dell'O.d.V., spettandogli la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza formula ed approva un proprio regolamento recante le modalità operative di funzionamento.

Per lo svolgimento dei propri compiti e funzioni, l'Organismo di Vigilanza:

- può accedere liberamente in ogni Settore in Pasubio Tecnologia per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati necessari ai fini dello svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente;
- gode di ampi poteri ispettivi;
- può avvalersi del supporto e della cooperazione dei Responsabili di Settore e di consulenti esterni di comprovata professionalità;
- può richiedere informazioni al Direttore, all'Amministratore Unico e al Revisore dei conti;
- si avvale di risorse economiche stanziare dall'Amministratore Unico su proposta dell'O.d.V., alle quali potrà accedere per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle sue funzioni.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti all'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni di cui vengano a conoscenza nell'esecuzione del loro incarico.

5.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale

L'O.d.V. predisponde, su base almeno semestrale, una relazione informativa riguardante le attività di verifica e di controllo compiute e l'esito delle stesse, indirizzata all'Amministratore Unico. Tali relazioni devono contenere una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello 231, con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche, un resoconto delle segnalazioni ricevute in ordine al Modello 231, l'elenco delle procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate nonché le eventuali problematiche sorte in relazione all'attuazione del Modello 231.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza dovrà riferire immediatamente all'Amministratore Unico eventuali situazioni straordinarie (ad esempio significative violazioni del Modello 231, modifiche legislative relative al d.lgs. 231/01, ecc.).

5.6 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

5.6.1 Informazioni

L'articolo 6, comma 2, lettera d) d.lgs. 231/01 prevede espressamente che per garantire l'efficacia del Modello 231 devono essere previsti degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli.

Gli obblighi informativi verso l'O.d.V. gravano su tutti i Destinatari del Modello 231, i quali devono informare in modo tempestivo e dettagliato in ordine a qualsiasi evento che potrebbe generare responsabilità per Pasubio Tecnologia ai sensi del d.lgs. 231/01 o in generale in ordine a qualsiasi comportamento non conforme o a fatti aziendali rilevanti vertenti nei processi sensibili.

Tutte le comunicazioni devono essere inviate al seguente indirizzo e-mail: 231@altovicentino.net. La suddetta casella di posta elettronica è accessibile solo all'O.d.V., il quale garantisce la necessaria riservatezza e confidenzialità, al fine di tutelare le persone che effettuano la segnalazione ed evitare forme di discriminazione o ritorsioni di qualsiasi natura.

Eventuali segnalazioni anonime saranno trattate dall'Organismo di Vigilanza solamente se presentino elementi circostanziati a sostegno della serietà della segnalazione stessa.

A titolo esemplificativo, devono essere comunicati all'O.d.V.:

- le anomalie e criticità riscontrate dai Responsabili di Settore concernenti le attività di controllo dagli stessi poste in essere per dare attuazione ai Modelli (es. report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, ecc.);
- le violazioni del Modello 231 e delle procedure da questo richiamate (anche presunte);
- le commissioni o il ragionevole pericolo di commissione di reati previsti dal d.lgs. 231/01 o comunque comportamenti non in linea con il Codice di Comportamento e con le regole di comportamento previste dal Modello 231;

- gli eventuali procedimenti disciplinari relativi a violazioni del Modello 231 e relative sanzioni (anche in caso di archiviazione del procedimento);
- le deleghe e/o procure conferite ai vari responsabili e ai soggetti che operano nelle aree di attività a rischio;
- 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. 231/01;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per reati previsti dalla normativa;
- eventuali lacune del sistema o aree di attività prive in tutto o in parte di regolamentazione;
- notizie relative a cambiamenti dell'assetto societario o al sistema dei poteri aziendali;
- modifiche e aggiornamenti ai documenti di valutazione dei rischi adottati ai sensi del d.lgs. 81/2008.

Per quanto riguarda i contratti con consulenti e collaboratori, verrà contrattualmente previsto l'obbligo di informativa immediata verso l'O.d.V. qualora gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, una richiesta da parte del personale della Società di adottare un comportamento in contrasto con il Modello.

Si rammenta l'obbligo per tutti i dipendenti e i componenti degli organi sociali di fornire all'O.d.V. tutte le informazioni da questo richieste nello svolgimento delle proprie funzioni, fatti salvi eventuali obblighi di legge per la tutela delle persone e della Società.

5.6.2 Segnalazioni

Pasubio Tecnologia ha istituito un sistema di *whistleblowing* attraverso la creazione di appositi canali ove veicolare le segnalazioni relative alla commissione di reati rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 o di violazioni del Modello 231 da parte dei Destinatari, in conformità a quanto prescritto dall'art. 6 d.lgs. 231/01, nel rispetto della riservatezza del segnalante. Le segnalazioni possono riguardare anche fatti rilevanti ai sensi della legge n. 190/2012.

Per la gestione delle suddette violazioni si rimanda alla "*Procedura per la gestione di segnalazione di illeciti e tutela del segnalante (whistleblower)*", che tutti i Destinatari sono tenuti a conoscere.

5.7 Raccolta e conservazione della documentazione

Al fine di assicurare l'effettività delle attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza, lo stesso curerà la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte attraverso la redazione di verbali, report, relazioni specifiche, conservandoli in un apposito archivio riservato, al quale avrà accesso solo l'O.d.V., in conformità alle procedure da questo stabilite.

6. IL SISTEMA DEI CONTROLLI

6.1 Componenti dei sistemi di controllo nei reati dolosi

I principali componenti del sistema di controlli predisposto da Pasubio Tecnologia sono i seguenti:

- **Codice Etico o di Comportamento:** con delibera n. 980 del 04.03.2015 Pasubio Tecnologia ha adottato il Codice di comportamento recante i valori primari e i principi cui la Società vuole conformarsi. Tale documento viene messo a disposizione di tutti i destinatari in forma cartacea o elettronica al momento dell'assunzione. E' prevista anche l'affissione nella bacheca aziendale e la pubblicazione nell'intranet aziendale;
- **Sistema organizzativo:** Pasubio Tecnologia cura il tempestivo aggiornamento della rappresentazione della propria organizzazione mediante l'organigramma aziendale;
- **Procedure:** la Società dispone di procedure dirette a regolamentare lo svolgimento delle attività nelle varie strutture in cui è articolata la Società stessa. Sono previsti accorgimenti consolidati nella pratica amministrativa, quali la separazione di funzioni, l'abbinamento di firme, soprattutto nei processi a rischio, i controlli della corrispondenza tra fattura e documentazione di riferimento, la verifica periodicamente delle risultanze della contabilità da parte del Settore preposto e dal Revisore dei conti;
- **Poteri autorizzativi:** nello svolgimento della attività aziendali sono previsti specifici iter autorizzativi che richiedono, in base agli ambiti di competenza, l'autorizzazione dei Responsabili di Settore, del Direttore o dell'Amministratore Unico. I poteri di firma e di rappresentanza spettano all'Amministratore Unico, il quale può conferire procure speciali a terzi per il compimento di determinati atti o nominare o revocare procuratori. Alcune deleghe specifiche sono state conferite al Direttore;
- **Comunicazione al personale e formazione:** in seguito all'adozione del presente Modello 231, la Società definirà un piano per la diffusione capillare dello stesso tra tutti i Destinatari e avvierà, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, un programma di formazione del personale mirato in base alle strutture di appartenenza a rischio reato.
- **Sistema di controllo di gestione:** la Società gestisce i rischi aziendali e verifica la *compliance* alle normative ed agli standard di settore. Il sistema deve essere in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare. Viene effettuato un periodico riesame dei modelli e degli standard adottati, in base a quanto emerso dall'attività di *internal audit* ed alla valutazione delle azioni intraprese, allo scopo di fornire gli opportuni indirizzi di miglioramento.

6.2 Componenti dei sistemi di controllo nei reati colposi

Fermo restando quanto esplicitato nel punto precedente, valgono le seguenti indicazioni:

- **Codice Etico o di Comportamento:** il Codice di Comportamento di Pasubio Tecnologia è anche espressione della politica aziendale per la salute e sicurezza del lavoro e indica la visione e i valori essenziali della Società;
- **Struttura organizzativa:** Pasubio Tecnologia ha adottato una struttura organizzativa in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, specificando i compiti e le relative responsabilità. E' stato adottato il Documento di Valutazione dei Rischi, è stato nominato il Medico Competente e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- **Formazione e addestramento:** Pasubio Tecnologia garantisce la formazione del personale in materia di salute e sicurezza del lavoro mediante l'organizzazione di adeguati corsi ed addestramenti;
- **Comunicazione e coinvolgimento:** la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza e impegno adeguati a tutti i livelli. Il coinvolgimento dovrebbe essere realizzato attraverso: a) la consultazione preventiva in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive; b) riunioni periodiche che tengano conto almeno delle richieste fissate dalla legislazione vigente utilizzando anche le riunioni previste per la gestione aziendale;
- **Gestione operativa:** il sistema di controllo, relativamente alla salute e sicurezza sul lavoro, dovrebbe integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali. La Società dovrà in particolare prestare attenzione a:
 - assunzione e qualificazione del personale;
 - organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro; acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori ed appaltatori;
 - manutenzione normale e straordinaria, nonché gestione di eventuali relativi cantieri;
 - qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori;
 - gestione delle emergenze;
 - procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati ed alle regole del sistema di controllo.Particolare attenzione dovrà essere anche prestata alle tematiche di gestione delle auto aziendali nonché al trattamento e smaltimento dei rifiuti, anche speciali.
- **Sistema di monitoraggio:** la gestione della salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe prevedere una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci. Il monitoraggio dovrebbe svilupparsi attraverso una programmazione temporale

delle verifiche, l'attribuzione di compiti e responsabilità esecutive, la descrizione delle metodologie da seguire e le modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

6.3 I principi di controllo

Le componenti sopra descritte devono essere integrate in modo organico in un'architettura di sistema che rispetti i seguenti principi:

- a) **Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua.**
Per ogni operazione deve esserci un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. I dati devono essere salvaguardati in ambito informatico mediante adeguate misure di sicurezza conformi alla normativa in materia di dati personali, nel rispetto del principio di *accountability*;
- b) **Nessuno può gestire in autonomia un intero processo:** il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione delle funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione;
- c) **I controlli devono essere documentati:** il sistema di controllo dovrebbe prevedere un sistema di reporting idoneo a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli.

7. PIANO DI FORMAZIONE E DI COMUNICAZIONE

7.1 Diffusione del Modello 231

Al fine di garantire ampia ed efficace attuazione al Modello 231, è preciso impegno di Pasubio Tecnologia dare ampia divulgazione ai principi contenuti nel Modello stesso, sia all'interno che all'esterno della Società stessa.

La diffusione del Modello mira a ribadire come Pasubio Tecnologia non tolleri alcun comportamento illecito, nonché ad aumentare la consapevolezza dei Destinatari circa le possibili sanzioni in cui possono incorrere in caso di violazioni delle prescrizioni del Modello stesso.

Le modalità di diffusione sono diversificate a seconda della natura dei Destinatari.

Diffusione verso l'interno

Pasubio Tecnologia provvedere a consegnare ai dipendenti e agli eventuali collaboratori esterni stabili una copia del Modello 231, garantendo comunque la possibilità di consultarlo direttamente all'interno dell'area dedicata della rete aziendale. I predetti soggetti sono tenuti a sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza ed impegno all'osservanza del Modello. La Società provvederà a comunicare tempestivamente eventuali successivi aggiornamenti del Modello.

Copia del Modello 231 viene consegnata anche all'Amministratore Unico e al Direttore, al momento dell'accettazione della carica. Anche i predetti soggetti dovranno sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza ed impegno all'osservanza del Modello stesso.

Pasubio Tecnologia promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello mediante incontri di formazione diversificati a seconda della posizioni e dei ruoli, con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning).

Diffusione verso l'esterno

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione anche all'esterno della Società, il Modello 231 viene pubblicato nel sito internet di Pasubio Tecnologia, nel rispetto dei principi di trasparenza, correttezza e integrità.

Nei contratti sottoscritti con la Società verranno esplicitate apposite clausole che contemplino l'impegno dei soggetti esterni al rispetto dei principi del Modello e del Codice di Comportamento della Società.

8. SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 Funzione del sistema disciplinare

Uno degli aspetti essenziali del Modello 231, ai fini di garantirne l'effettività, è la previsione, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) e dell'art. 7, comma 4, lettera b) d.lgs. 231/01, di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste nel Modello stesso, nonché dei principi stabiliti nel Codice di Comportamento e delle prescrizioni dei Protocolli, che costituiscono parte integrante del Modello, e ciò anche al fine di prevenire i comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato di cui alla normativa.

Le violazioni possono essere poste in essere da:

- dipendenti di Pasubio Tecnologia;
- personale in comando presso Pasubio Tecnologia;
- Direttore;
- Amministratore Unico;
- consulenti, collaboratori esterni e fornitori.

8.2 Procedimento di applicazione delle sanzioni

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello 231, del Codice di Comportamento e delle procedure e/o protocolli tiene conto dello *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza ha un ruolo centrale nel procedimento sanzionatorio, in quanto il compito di accertare l'eventuale violazione del Modello compete esclusivamente all'O.d.V. L'eventuale misura sanzionatoria sarà applicata dalla funzione aziendale preposta.

Il procedimento di accertamento può scaturire dal ricevimento di una segnalazione, attraverso i canali preposti, oppure in occasione delle verifiche effettuate dall'O.d.V. Chiunque venga a conoscenza di una condotta che potrebbe essere rilevante ai sensi del Modello 231 deve informare immediatamente l'O.d.V. o il proprio Responsabile, il quale dovrà trasmettere la segnalazione all'O.d.V.

L'O.d.V. ha il compito di aprire un'istruttoria per ogni tipologia di violazione, anche potenziale, del Modello, delle procedure da questo richiamate o per qualsiasi comportamento non conforme al Codice di Comportamento. Nel caso in cui dall'istruttoria emerga l'effettiva violazione del Modello, l'O.d.V. dovrà inviare alla funzione aziendale preposta una relazione contenente:

- il nominativo del/dei soggetto/i responsabile/i della violazione;
- la descrizione della condotta/comportamento e/o violazione;
- l'indicazione delle disposizioni del Modello che si intendono violate;

- gli eventuali documenti o elementi di riscontro;
- le proprie considerazioni.

La funzione aziendale preposta procederà con l'avvio del procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione, tenuto conto della mansione e ruolo del soggetto responsabile.

Se l'O.d.V. dovesse ritenere non sussistente alcuna violazione del Modello, provvederà comunque ad interessare la funzione aziendale preposta al fine di accertare l'eventuale rilevanza della condotta sotto altre leggi applicabili.

8.3 Definizione delle sanzioni

Il sistema sanzionatorio è sempre commisurato alla gravità della violazione (c.d. principio di proporzionalità) e dell'eventuale reiterazione della stessa, tenendo conto dei seguenti aspetti:

- elemento soggettivo, inteso come comportamento doloso o colposo e commesso per negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'agente;
- posizione funzionale e mansioni dell'agente;
- reiterazione di condotte - recidiva;
- coinvolgimento di più persone;
- gravità degli effetti dell'illecito cagionati alla Società.

Vengono assicurati il rispetto del principio del contraddittorio, essendo prevista la contestazione puntuale degli addebiti e la possibilità per l'agente di addurre le proprie difese, nonché la pubblicità del sistema disciplinare, atteso che il Modello 231, il Codice di Comportamento e i Protocolli vengono adeguatamente pubblicizzati mediante consegna a tutti i dipendenti e sono oggetto di specifica formazione.

Si precisa che l'applicazione delle sanzioni prescinde dall'instaurazione e dall'esito dell'eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria nei confronti dell'autore di un reato presupposto, e potranno quindi incorrere unitamente (o meno) alle pene e sanzioni previste dalla legge.

8.4 Applicazione delle sanzioni

L'analisi dei procedimenti disciplinari viene ora svolta distinguendo tra le diverse categorie di potenziali autori delle violazioni.

8.4.1 Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione nei confronti dei dipendenti.

Le violazioni da parte dei dipendenti delle previsioni del Modello sono valutate come illeciti disciplinari. I provvedimenti disciplinari adottabili sono quindi quelli previsti dal vigente Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori applicabile (*“Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) settore metalmeccanico per le lavoratrici e i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti”*).

Qualsiasi provvedimento disciplinare rispetterà le procedure previste dalla Legge 300/1970 (“Statuto dei Lavoratori”) nonché le disposizioni del C.C.N.L. applicabile, ai quali si rimanda per quanto non previsto dal presente Modello.

L’O.d.V. segnalerà al Direttore le eventuali violazioni, come previsto nel precedente punto 8.3. La Confederazione Nazionale dell’Artigianato e della piccola e media impresa di riferimento verrà notiziata dell’avvio del procedimento.

Una volta ricevuta la segnalazione, la funzione aziendale preposta provvede a determinare la sanzione applicabile in conformità all’art. 7 Statuto dei Lavoratori e al C.C.N.L..

Sanzioni applicabili

Tenuto conto del C.C.N.L. e dei criteri descritti nel punto 7.3, si riportano qui di seguito le condotte che possono dare seguito alle corrispondenti sanzioni. Si precisa che si tratta di un elenco meramente esemplificativo e non esaustivo.

Richiamo verbale: tale sanzione è prevista per lievi mancanze o mancate attuazioni di procedure stabilite dal Modello o da esso richiamate e/o dal Codice di Comportamento, di natura colposa e che si siano verificate per la prima volta, oppure per aver posto in essere comportamenti non conformi o adeguati al Modello nelle aree a rischio reato, purché le infrazioni non abbiano effetti negativi verso l’esterno tali da minare l’efficacia del Modello.

Ammonizione scritta: tale sanzione è applicabile in caso di ripetute mancanze punibili con il richiamo verbale o nei seguenti casi:

- violazione colposa di procedure stabilite dal Modello o da esso richiamate o errori procedurali e/o del Codice di Comportamento aventi rilevanza esterna;
- omessa comunicazione all’O.d.V. delle informazioni dovute in base al Modello relative a situazioni non particolarmente a rischio reato.

Multa non superiore a 3 (tre) ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare: tale sanzione è applicabile nei seguenti casi:

- carenze punibili con le misure precedenti ma che per motivazioni specifiche o per recidiva, siano connotate da maggiore gravità (es. ripetute violazioni del Modello 231 o delle procedure da esso richiamate e/o del Codice di Comportamento);
- ripetuta carente segnalazione o tolleranza di irregolarità lievi commesse da altri dipendenti;
- segnalazione di fatti che si rivelino infondati effettuata con dolo o colpa grave.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 (tre) giorni: tale sanzione è applicabile nei seguenti casi:

- mancata osservanza di procedure previste dal Modello 231 e/o dei principi del Codice di Comportamento o negligenze che abbiano cagionato un danno alla Società o l'abbiano esposta ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare effetti negativi;
- tolleranza o mancata segnalazione di gravi irregolarità commesse da altri dipendenti tali da cagionare un danno alla Società o che l'abbiano esposta ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare effetti negativi;

Licenziamento con preavviso: tale sanzione è applicabile nei seguenti casi:

- adozione, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio reato, di comportamenti non conformi ai protocolli e alle procedure previste dal Modello 231 o da questo richiamate e diretti univocamente al compimento di uno o più fattispecie di reato previsti dal D.lgs. 231/01;
- reiterata violazione dei principi del Codice di Comportamento;
- omessa comunicazione all'O.d.V. di informazioni rilevanti dovute ai sensi del Modello 231.

Licenziamento senza preavviso: tale sanzioni è applicabile ogni qualvolta si verifichi una mancanza di gravità tale (per le conseguenze di natura penale o pecuniaria, per la recidività della condotta, la gravità della negligenza o il carattere doloso) da compromettere in modo definitivo il rapporto di fiducia tra la Società e il dipendente e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. A titolo esemplificativo, la sanzione è applicabile nei seguenti casi:

- comportamento fraudolento diretto in forma inequivocabile alla commissione dolosa di una fattispecie di reato prevista dal d.lgs. 231/01;
- violazione dolosa di procedure previste dal Modello o da esso richiamate aventi rilevanza esterna.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Resta in ogni caso salvo il diritto di Pasubio Tecnologia di agire nei confronti del responsabile per il risarcimento dei danni subiti.

8.4.2 Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione nei confronti del personale in comando

Nel caso in cui le violazioni descritte al punto precedente siano poste in essere da parte del personale in comando, l'O.d.V. comunicherà la violazione al Direttore della Società, il quale dovrà comunicare formalmente l'avvenuta violazione al Comune di provenienza in cui è impiegato il soggetto responsabile. Spetta a quest'ultimo avviare la procedura disciplinare. E' facoltà di Pasubio Tecnologia valutare la possibilità di chiedere l'assegnazione di altro personale in comando, in sostituzione del soggetto responsabile della violazione.

Resta in ogni caso salvo il diritto di Pasubio Tecnologia di agire nei confronti del responsabile per il risarcimento dei danni subiti.

8.4.3 Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione nei confronti dell'Amministratore Unico

Nel caso in cui l'O.d.V. accerti una violazione commessa dall'Amministratore Unico, l'O.d.V. dovrà avvisare tempestivamente l'Assemblea dei Soci mediante la procedura di cui al punto 8.2, la quale adotterà tutti i provvedimenti più opportuni ed adeguati, tenuto conto della gravità della violazione rilevata ed in conformità della normativa vigente e dei poteri statutari. A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerate violazioni rilevanti ai sensi del presente articolo:

- commissione di comportamenti tali da integrare fattispecie penalmente rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01;
- grave violazione delle disposizioni del Modello, delle procedure da questo richiamate e/o del Codice di Comportamento;
- omessa segnalazione tempestiva all'O.d.V. di eventuali situazioni di irregolarità inerenti al corretto adempimento delle procedure di cui al Modello tali da comprometterne l'efficacia o determinare un potenziale o attuale pericolo per la Società di subire l'applicazione di una sanzione prevista dal d.lgs. 231/01;
- omessa segnalazione all'O.d.V. di qualsiasi violazione delle disposizioni del Modello o delle procedure da questo previsto;
- segnalazione di fatti che si rivelino infondati effettuata con dolo o colpa grave;
- effettuazione di forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di dipendenti o collaboratori per motivi collegati, direttamente o indirettamente, ad una segnalazione.

Resta in ogni caso salvo il diritto di Pasubio Tecnologia di agire nei confronti dell'Amministratore Unico per il risarcimento dei danni subiti.

8.4.4 Violazioni commesse dal Direttore e/o dai dirigenti

Nel caso in cui l'O.d.V. accerti una violazione commessa dal Direttore e/o dai dirigenti, l'O.d.V. dovrà avvisare tempestivamente l'Amministratore Unico secondo la procedura di cui al punto 8.2. L'Amministratore Unico, tenuto conto della gravità della violazione, adotterà tutti i provvedimenti più opportuni ed adeguati previste dal C.C.N.L. e dalla normativa applicabile.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerate violazioni rilevanti ai sensi del presente articolo:

- commissione di comportamenti tali da integrare le fattispecie penalmente rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01;
- commissione di gravi violazioni delle prescrizioni del Modello 231, delle procedure da esso previste e/o del Codice di Comportamento;
- omessa vigilanza sull'operato del personale da loro stessi gerarchicamente dipendente in relazione al rispetto delle prescrizioni del Modello 231 nello svolgimento di attività nelle aree a rischio reato;

- omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza di criticità rilevanti ai fini del Modello 231 nelle aree e settori a rischio reati;
- omessa segnalazione di mancate osservanze delle prescrizioni del Modello 231, dei principi del Codice di Comportamento tali da comportare la commissione di uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/01;
- effettuazione di forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di dipendenti o collaboratori per motivi collegati, direttamente o indirettamente, ad una segnalazione;
- segnalazioni di possibili violazioni che si rivelino infondate effettuate con dolo o colpa grave.

Resta in ogni caso salvo il diritto di Pasubio Tecnologia di agire nei confronti dei responsabili per il risarcimento dei danni subiti.

Le sanzioni verranno applicate tenendo in considerazione la gravità della violazione, l'eventuale recidiva, la responsabilità da inosservanza diretta o mancata sorveglianza. Se la violazione da parte del Direttore o dei dirigenti sia tale da far venir meno il rapporto fiduciario con Pasubio Tecnologia, la sanzione, comminata dall'Amministratore Unico, è individuata nel licenziamento.

Allo stato di approvazione del presente Modello 231, si precisa che tra il personale di Pasubio Tecnologia non vi sono dirigenti. Inoltre, atteso che il Direttore della Società è costituito da personale in comando da un Ente Socio (Comune di Schio), in caso di violazioni poste in essere da quest'ultimo, si applica la disposizione del punto 8.4.2.

8.4.5 Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione nei confronti di consulenti, collaboratori esterni e fornitori

In fase di redazione dei contratti con consulenti, collaboratori e fornitori verranno inserite delle specifiche clausole volte a scoraggiare l'eventuale commissione di reati rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 e a rispettare il Codice di Comportamento e le previsioni del Modello 231. Tali clausole stabiliranno le conseguenze derivante dai fatti sopra descritti, che possono spaziare da applicazione di penali, sospensione del contratto fino alla risoluzione dello stesso, tenuto conto della gravità della violazione.

Qualora i consulenti, collaboratori o fornitori vincolati a Pasubio Tecnologia da un rapporto contrattuale pongano in essere comportamenti in contrasto con la normativa vigente, con il Modello 231, le procedure da questo richiamate e/o con il Codice di Comportamento, il Responsabile del Settore che fruisce della prestazione dovrà avvisare l'O.d.V., il quale, qualora ritenga sussistente la violazione, invierà al Direttore la relazione di cui al punto 8.2. Il Direttore valuterà la tipologia di sanzione da applicare, alla luce della previsione contrattuale, fatto salvo il diritto al risarcimento di ogni danno subito.

9. SISTEMA DI SEGNALAZIONI “WHISTLEBLOWING” AI SENSI DELLA LEGGE N. 179 DEL 30 NOVEMBRE 2017

Pasubio Tecnologia ha istituito un sistema di *whistleblowing* attraverso la creazione di appositi canali ove veicolare le segnalazioni relative alla commissione di reati rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 o di violazioni del Modello 231 da parte dei Destinatari, in conformità a quanto prescritto dall’art. 6 d.lgs. 231/01, nel rispetto della riservatezza del segnalante. Le segnalazioni possono riguardare anche fatti rilevanti ai sensi della legge n. 190/2012.

Per la gestione delle suddette violazioni si rimanda alla “*Procedura per la gestione di segnalazione di illeciti e tutela del segnalante (whistleblower)*”.

Pasubio Tecnologia, nel rispetto della normativa applicabile, rifiuta qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione nei confronti del segnalante, tutelandone la riservatezza.