

**PAVIA
ACQUE**

Servizio Idrico Integrato

Rassegna Stampa

23/01/2024

MARTEDÌ 23 GENNAIO 2024

la Provincia **PAVESE**

ASM - L'INCHIESTA

Chirico chiede di essere sentito sull'aumento di stipendio

Il dg di Asm, Giuseppe Chirico vuole essere sentito dai magistrati dell'inchiesta "Clean" sul suo aumento di stipendio. **FIORE / APAG.14**

ACCUSA DI PECULATO PER GLI EX VERTICI

Aumento di stipendio al dg di Asm Chirico vuole essere sentito dai pm

Il tribunale del Riesame ha ribadito i «gravi indizi». La testimonianza: «Società gestita come privata»

Maria Fiore / PAVIA

Dopo le motivazioni del Riesame, che ha annullato gli arresti domiciliari confermando però i «gravi indizi di colpevolezza», il direttore generale di Asm Pavia Giuseppe Chirico vuole essere sentito dai magistrati che coordinano l'inchiesta "Clean". L'intenzione è chiarire, con un interrogatorio o una memoria difensiva, alcune circostanze relative alla contestazione di peculato, che riguarda l'aumento di stipendio concesso al dg a gennaio del 2023 per avere assunto anche le deleghe alla direzione dei settori Ambiente e Risorse umane. Un aumento di circa 15mila euro lordi l'anno, che dovevano aggiungersi ai 140mila euro annui del contratto. Chirico, difeso dagli avvocati Perla Sciretti e Andrea Marcora, aveva già risposto sul punto nell'interrogatorio di garanzia, subito dopo la notifica dell'ordinanza di custodia cautelare. Con il Riesame, però, sono emersi altri elementi. A fornirli, alcuni testimoni sentiti a dicembre, dopo gli arresti (entrambi annullati) di Chirico e dell'allora presidente di Asm Manuel Elleboro (difeso dagli avvocati Marco Casali e Roberto Scheda).

LA TESTIMONIANZA DI TORLASCHI

Tra le testimonianze chiave il Riesame ripercorre quella di Riccardo Torlaschi, ex direttore generale di Asm Pavia. Torlaschi, secondo la ricostruzione dell'accusa, aveva ricoper-



Il dg di Asm Giuseppe Chirico (in alto a sinistra) e, sotto, l'ex presidente Manuel Elleboro. A destra, i finanzieri in via Donegani il 27 novembre



IL PUNTO

Telefonini restituiti agli indagati ma copie ancora sotto esame

L'inchiesta "Clean" va avanti con l'esame delle copie dei telefonini e dei computer (ora dissequestrati e restituiti ai proprietari) prelevati nelle abitazioni degli indagati il 27 novembre, quando

scattò il blitz della Finanza. Le Fiamme Gialle stanno anche ripercorrendo le testimonianze delle persone (indagate e non) sentite a dicembre al comando di corso Garibaldi, per trovare riscontri

ad alcune dichiarazioni. L'inchiesta vede indagate in tutto 16 persone. Due sono ancora agli arresti domiciliari. Si tratta di Gianluca Di Bartolo, titolare della Civiling Lab di San Genesio (difeso dagli avvocati Ernestina Salvadeo e Giuseppe Boccia) e l'architetto dello stesso Comune Nausica Donato (avvocato Alessandra Stefano). A loro la procura contesta, tra le altre cose, l'appalto dei la-

vori della scuola d'infanzia ed elementare, che si trova tuttora sotto sequestro perché ritenuta non sicura. A Chirico ed Elleboro è contestata, oltre al peculato per la vicenda dell'aumento di stipendio, anche l'accusa di turbativa d'asta in relazione ai progetti per la realizzazione di sette piazzole ecologiche, affidati da Asm Pavia alla società Civiling Lab di Gianluca Di Bartolo.

to le stesse deleghe di Chirico senza però aumento di stipendio, perché gli incarichi erano già compresi nel contratto. Sentito due volte dagli in-

renti, il 6 e il 12 dicembre, l'ex dg ha spiegato: «A mio avviso quelle erogazioni economiche potevano essere dovute se ci fosse stato un effettivo incre-

mento delle mansioni», invece «la questione delle deleghe ambientali era infondata in modo imbarazzante» perché «nel bando di selezione del di-

rettore quelle deleghe sono già ricomprese».

Torlaschi ha precisato di avere lui stesso ricoperto quelle mansioni e di «non essersi

mai sognato di chiedere un aumento». Le difese di Chirico e di Elleboro, al quale è contestato di avere condiviso l'aumento di retribuzione, danno invece una differente versione, e cioè che quelle deleghe erano state in passato retribuite. In ogni caso, dicono i difensori, quell'aumento fu corrisposto per il solo mese di marzo e restituito in tre rate, nei mesi successivi, dopo che venne acquisito il parere legale dell'avvocata Mariella Magnani, che sollevava alcune perplessità sull'operazione.

«SOCIETÀ GESTITA COME PRIVATA»

Il Riesame ripercorre, poi, altre testimonianze. Si cita quella del dirigente dell'Urbanistica Giovanni Biolzi, e quella di Cinzia Zerilli, presidente del Consiglio sindacale di Asm da luglio 2020, che davanti agli inquirenti ha dichiarato: «L'atteggiamento del Cda di Asm non era da società pubblica, il Cda gestiva la società come fosse propria, come una società

Acquisite anche le dichiarazioni di Torlaschi: «Incarichi non retribuiti»

privata. La cosa più grave di questa vicenda era che il verbale che loro dicevano di avere realmente approvato non era coerente a come erano andate le cose, perché Chirico stava prendendo già le indennità in assenza di parere legale». Testimonianze che, per il Riesame, confermano la tesi dell'accusa e «non rivelano l'intenzione da parte degli indagati di rendere versioni dei fatti inquinate». Il rischio di inquinamento delle prove, quindi, per i giudici di Milano non c'è e per questo gli arresti domiciliari sono stati annullati. D'altra parte lo stesso pm Andrea Zanoncelli, che indaga insieme ai colleghi Chiara Giuiusa e Alberto Palermo, in udienza aveva spiegato che le indagini erano di fatto concluse. —

Per il sesto anno consecutivo Gruppo Cap si conferma Top Employers Italia

Il gestore del servizio idrico integrato della Città metropolitana di Milano ha ricevuto la certificazione per lo standard di eccellenza nello sviluppo delle politiche dedicate alle risorse umane. Grande attenzione per il benessere aziendale e il work life balance, formazione continua per migliorare le competenze del personale, attività di engagement per costruire esperienze e accrescere la cultura della sostenibilità, promozione di politiche di inclusività e parità di genere e un'organizzazione del lavoro flessibile basata sul lavoro agile e il desk sharing. Gruppo CAP, gestore del servizio idrico integrato della Città metropolitana di Milano, si riconferma anche quest'anno Top Employers Italia. Per la sesta volta consecutiva la green utility lombarda è tra le 2.300 realtà a livello mondiale, di cui 147 in Italia, in cui si lavora meglio secondo Top Employers Institute, l'ente indipendente che certifica in tutto il mondo le imprese eccellenti nell'ambito delle risorse umane, attraverso un questionario denominato HR Best Practice Survey. Si tratta di un processo di analisi i cui risultati vengono sottoposti a uno scrupoloso audit al fine di garantire l'effettivo raggiungimento degli elevati standard richiesti. "Per una azienda come la nostra, totalmente pubblica che opera in un servizio essenziale come la gestione dell'acqua, il benessere sul luogo di lavoro è una assoluta priorità, spiega Yuri Santagostino, presidente di Gruppo CAP. Per questo ogni anno investiamo risorse ed energie in formazione e cura del wellbeing, promuovendo politiche di work life balance, lavoro agile e desk sharing. Quest'anno, inoltre, abbiamo fatto scelte importanti nell'ambito della parità e dell'inclusività: siamo stati la prima azienda pubblica a firmare un protocollo d'intesa con la Consulta Femminile di Milano, per sviluppare importanti iniziative per prevenire la violenza di genere sul luogo di lavoro e da poco abbiamo ottenuto la certificazione della parità di genere". Il Wellbeing per Gruppo CAP rappresenta una nuova frontiera del benessere delle persone, promosso grazie a un'ampia gamma di servizi e prodotti che sono un'evoluzione del welfare aziendale, una vera e propria strategia di salute e benessere e una employee experience articolate in 5 pilastri fondamentali: Emozionale, Fisico, Sociale, Finanziario e Professionale. Il pilastro emozionale comprende aiuti concreti per mantenere un salutare work-life balance, come orari di lavoro flessibili, una rete di servizi di assistenza e un asilo nido, disponibile presso la nuova sede dell'azienda a Milano. Sul fronte del fisico, CAP prevede, tra gli altri, supporto sanitario convenzionato, supporto psicologico e di telemedicina 24/7. Sociale significa sentirsi parte di un unico team, grazie a eventi aziendali e di team building, iniziative di volontariato ambientale e aree per lo svago e il relax all'interno dell'azienda. Sul fronte finanziario CAP fornisce agevolazioni e sostegni economici mentre il pilastro professionale prevede Talent Program aziendali e programmi di performance management, skills development e job rotation. Accanto a questo, Gruppo CAP ha avviato un percorso volto alla promozione della parità di genere e da tempo ha adottato specifiche politiche DEI – Diversità, Equità, Inclusione che impegnano l'azienda a mettere in atto azioni concrete in ogni ambito dell'organizzazione aziendale; ne sono un esempio la grande attenzione ai temi della genitorialità, testimoniati, dalla flessibilità oraria, dalle politiche di smart working, dai permessi dedicati alla cura della famiglia, fino alle iniziative di sensibilizzazione sui temi legati alle violenze e alle molestie di genere. Oltre al protocollo firmato con la Consulta Femminile di Milano, è stato avviato presso asilo nido, prima struttura di questo tipo in Italia ad ospitare il progetto "Fin da Bambina", finalizzato alla promozione dell'inclusione attraverso il coinvolgimento anche dei genitori e delle

educatrici del nido. Un'attività di formazione continua, che nel 2023 ha totalizzato un pacchetto di quasi 25.000 ore, per un investimento complessivo di quasi 230mila euro, permette alle persone di CAP di seguire percorsi anche su questi temi, che si affiancano a percorsi di formazioni più tecnici legati alle singole professionalità. La Certificazione Top Employers 2023 è il riconoscimento ufficiale delle eccellenze aziendali nelle politiche e strategie HR e della loro attuazione per contribuire al benessere delle persone e al miglioramento dell'ambiente di lavoro. Il Top Employers Institute rilascia la certificazione solo alle aziende che raggiungono e soddisfano gli elevati standard richiesti dalla HR Best Practices Survey. La Survey ricopre 6 macroaree in ambito HR, esamina e analizza in profondità 20 diversi topic e rispettive Best Practice, tra cui People Strategy, Work Environment, Talent Acquisition, Learning, Well-being, Diversity & Inclusion e molti altri. Possono partecipare alla selezione solo le aziende che hanno oltre 250 dipendenti e attuano politiche HR dagli standard avanzati.