



Piano di prevenzione della corruzione CIDIU S.p.A.

(ai sensi dell'art. 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190)

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del

17 Febbraio 2015

1. PREMESSA

Il presente documento costituisce il Piano di prevenzione della corruzione adottato da CIDIU S.p.A. in attuazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190 (di seguito L.190/2012) avente ad oggetto *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*.

CIDIU S.p.A. riconosce e fa proprie le finalità di prevenzione della corruzione ed attua e sviluppa un sistema di prevenzione e monitoraggio dei comportamenti e degli illeciti fondato sull’adozione del “Modello di organizzazione gestione e controllo” e del “Codice etico e di comportamento” ex D. Lgs. 231/2001, integrati ai sensi della L. 190/2012.

Il Piano Nazionale Anticorruzione sancisce che, per la parte relativa alla prevenzione della corruzione: *“Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella L.190/2012 gli enti pubblici economici e gli **enti di diritto privato in controllo pubblico**, di livello nazionale o regionale/locale sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali. Per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del D.lgs. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l’ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dal D.lgs. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati dalla L. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolta dall’ente (società strumentali/società di interesse generali). **Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della L. 190 del 2012 e denominati Piani di Prevenzione della corruzione, debbono essere trasmessi alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito.”***

Il presente documento, inoltre, implementa il Modello di Organizzazione, gestione e controllo conforme al D.Lgs. 231/2001 della Società, rappresentando la sezione del medesimo dedicata a detta materia.

Il presente Piano, redatto con la collaborazione di consulenti esterni, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Direttore Generale, unitamente all'aggiornamento del Modello ex D.Lgs. 231/2001, in data 17 Febbraio 2015.

Parallelamente CIDIU S.p.A. – che, a seguito della modifica dell'art. 11 del D.Lgs. 33/2013 ad opera dell'art. 24-bis comma 1 del D.L. 24 giugno 2014 n. 90, è ricompresa nella figura giuridica dell'ente di diritto privato in controllo pubblico – ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, in attuazione del quale pubblica sul proprio sito internet istituzionale le informazioni e i documenti previsti dal D.Lgs. n. 33/2013.

La Società, peraltro, specifica che, anche prima dell'intervento dell'art. 24 bis cit., ha regolarmente ottemperato agli adempimenti, in materia di trasparenza amministrativa, previsti dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e dal D.Lgs. n.33/2013.

2. Le Fonti normative

Il presente Piano viene redatto in conformità delle seguenti disposizioni, per quanto rivolte ed applicabili ad un ente di diritto privato in controllo pubblico quale CIDIU S.p.A.:

- la legge 6 novembre 2012, n. 190, avente ad oggetto "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", che ha fissato il principio della trasparenza come asse portante delle politiche di prevenzione della corruzione stabilendo altresì numerosi obblighi in capo agli enti locali;

- il Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 recante il "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*", che ha ridefinito tutti gli obblighi di pubblicazione nonché le definizioni di trasparenza e di accesso civico; in particolare l'art. 24-bis comma 1 del D.L. 24 giugno 2014 n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, ha modificato l'art. 11 del D.Lgs. 33/2013 che disciplina l'ambito soggettivo di applicazione della normativa sulla pubblicità e trasparenza.
- D.lgs. 39/2013 in materia di incompatibilità ed inconferibilità degli incarichi nelle pubbliche amministrazioni ed in enti privati in controllo pubblico, attuativo della legge anticorruzione (art. 1, commi 49 e 50, l.190/2012).
- Il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), redatto ed approvato dalla C.I.V.I.T. (Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche), individuata dalla legge quale Autorità nazionale anticorruzione, con delibera n. 72 dell'11 settembre 2013.

3. Destinatari del Piano di prevenzione

Sono destinatari del Piano di prevenzione della corruzione:

- gli organi sociali (Consiglio d'amministrazione e Collegio sindacale),
- i dirigenti ed il personale dipendente od a disposizione della Società,
- i collaboratori,
- il responsabile per l'attuazione della prevenzione della corruzione,
- l'Organismo di Vigilanza (queste ultime due figure, in questa prima attuazione del Piano, coincidono).

4. Il responsabile della prevenzione della corruzione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è scelto dal Consiglio di Amministrazione ed è individuato, per ragioni di funzionalità del sistema, in aderenza alla indicazione del PNA circa l'attuazione del piano anti corruzione per il tramite e come implementazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, nel soggetto cui è affidato l'incarico di Organismo di Vigilanza.

Al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, in conformità con quanto disposto nel testo del PNA, spetta anche la funzione di Responsabile per l'Attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione.

Compiti inerenti l'esercizio della funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione:

- elaborare la proposta del Piano per la prevenzione della corruzione – e/o delle variazioni necessarie al piano precedente – da adottarsi con deliberazione del Consiglio di Amministrazione;
- individuare e definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruzione;
- verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità, nonché proporre la modifica dello stesso quando siano accertate violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- verificare, d'intesa con il Direttore Generale e con i Responsabili dei Servizi aziendali, ove se ne ravvisi la necessità, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio di corruzione. La rotazione non si applica per le figure infungibili;
- individuare il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;

- vigilare sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi (art. 1 L. 190/2012 e art. 15 D. Lgs. 39/2013);
- elaborare la relazione annuale sull'attività svolta e assicurarne la pubblicazione;
- elaborare proposte di azioni correttive per l'eliminazione delle criticità emerse nel monitoraggio dei processi aziendali, con riferimento alle attività individuate dal presente Piano quali a più alto rischio di corruzione.

5. Referenti del responsabile della prevenzione (eventuale se applicabile)

Il legislatore ha inteso concentrare in un unico soggetto, il Responsabile della prevenzione della corruzione, le iniziative e le responsabilità del sistema di prevenzione della corruzione; tuttavia questo intento deve confrontarsi con l'oggettiva complessità organizzativa nella quale si trova ad operare.

A tale riguardo, il Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare n. 1 del 2013 ha riconosciuto al Responsabile la facoltà di individuare dei Referenti che collaborino all'assolvimento degli obblighi imposti dalla legge e declinati nel Piano di prevenzione della corruzione.

I Referenti sono soggetti proattivi che devono fungere da punti di riferimento per la collazione e il monitoraggio delle attività anticorruzione. Uno degli impegni primari loro assegnati si rinviene nell'assolvimento dei compiti di comunicazione/informazione al Responsabile della prevenzione della corruzione, sia ai fini dell'aggiornamento del Piano sia della tempestiva segnalazione in merito a rischi incombenti.

La complessità organizzativa della Società rende indispensabile individuare dei Referenti del Responsabile, che si ritiene opportuno identificare nei Dirigenti e i Responsabili dei Servizi.

6.Contenuto minimo del Piano di prevenzione

L'Allegato 1 del P.N.A. stabilisce il contenuto minimo che devono avere i Piani di prevenzione della corruzione predisposti dagli enti di diritto privato in controllo pubblico:

1. individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste nell'art. 1, comma 16 della l. n.190 del 2012, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni dell'ente;
2. previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
3. previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
4. individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
5. previsione dell'adozione di un codice di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;
6. regolazione di procedure per l'aggiornamento;
7. previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
8. regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del modello da parte dell'amministrazione vigilante;
9. introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il P.N.A. specifica poi che “le misure di prevenzione considerate ed implementate attraverso i modelli in questione debbono essere coerenti con gli esiti della valutazione del rischio”.

7 . Mappatura dei rischi e dei reati

Per quanto concerne le finalità repressive dei fenomeni criminali corruttivi, la Legge 190/2012:

- I. apporta svariate novelle agli articoli del codice penale riguardanti i reati contro la P.A.
- II. aggrava, in generale, le misure delle pene inflitte per tali reati
- III. rivisita il reato di concussione
- IV. istituisce due nuove fattispecie di illecito penale: la corruzione tra privati ed il traffico di influenze illecite (puniti con la reclusione da uno a tre anni).

Il comma 75 della Legge 190/2012 introduce modifiche al codice penale nella parte relativa ai reati contro la pubblica amministrazione, in particolare alla disciplina della corruzione e della concussione.

Esso, tra l'altro, istituisce i reati di "induzione indebita a dare o promettere utilità" sanzionato dall'art. 319-quater c.p., e di "traffico di influenze illecite". Atteso che la Legge n. 190/2012 ha richiamato e modificato il testo di molte norme incriminatrici ma non di tutte quelle contenute nel Titolo II, Capo I codice penale, in via prudenziale, si procede alla mappatura dei rischi in relazione a tutti i delitti contro la pubblica amministrazione compresi nel Titolo II, Capo I, codice penale che possono essere commessi da soggetti privi di una particolare qualifica soggettiva (reati comuni) o da soggetti incaricati di pubblico servizio.

Sotto il profilo della qualificazione soggettiva degli amministratori e dei dipendenti della Società si può affermare la loro possibile sussunzione nella categoria degli incaricati di pubblico servizio. Inoltre, nella prospettiva della Legge n. 190/2012 le fattispecie da selezionare per la mappatura dei rischi devono essere analizzate sotto il profilo del possibile uso a fini privati delle funzioni attribuite e non nell'ottica dell'interesse o del vantaggio dell'ente che è tipica della responsabilità ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001. E' evidente,

infine, che il reato presupposto deve essere commesso nell'esercizio delle funzioni e nel rapporto organico con la Società.

Tra i reati presupposto da prendere in considerazione per la mappatura dei rischi, assume particolare rilevanza il reato della corruzione (art. 318 c.p.)

Anche al fine di presentare un quadro il più completo possibile delle varie ipotesi di reato e relativi effetti, si puntualizza che:

- il reato della corruzione si consuma allorquando viene raggiunto l'accordo (pactum sceleris) tra le parti, una delle quali è necessariamente un agente pubblico;

- l'oggetto giuridico del reato consiste nella dazione o promessa di dazione di indebita retribuzione in denaro od altra utilità, finalizzata ad ottenere dal predetto agente:

- a. il compimento di un atto del suo ufficio (art. 318 c.p. - cd. corruzione impropria)

- b. od, invece, la relativa omissione

- c. oppure il ritardo nel compimento

- d. od, in alternativa, il compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.- corruzione propria)

- si vengono così, corrispondentemente, a configurare le seguenti fattispecie illecite: corruzione per l'esercizio della funzione (ex corruzione per un atto d'ufficio) - art. 318 -corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio; quest'ultimo contempla l'ipotesi sia dell'omissione che del semplice ritardo di un atto dovuto, nonché quella del compimento di un atto contrario ai doveri (art. 319 c.p.) .

Altri reati presupposto di cui al codice penale da tenere in considerazione sono, poi, il peculato (art. 314); il peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316); la malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis); l'indebita percezione di erogazione a danno dello Stato (art. 316 ter); l'induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater); l'istigazione alla

corruzione (art. 322); l'abuso d'ufficio (art. 323); l'utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni d'ufficio (art. 325); la rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (art. 326); Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (art. 328); l'interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (art. 331).

Al contrario si ritengono non applicabili al caso di specie i seguenti reati:

- il reato di concussione di cui all'art. 317 c.p. perché è un reato proprio del solo pubblico ufficiale (residua il rischio di commissione in concorso con il pubblico ufficiale nell'interesse o a vantaggio della Società, già valutato nel Modello ai fini della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. n. 231/2001).
- Corruzione in atti giudiziari, peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322 bis), rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica (art. 329), per evidenti ragioni di qualifica soggettiva dell'autore del reato che li rende ontologicamente incompatibili con l'ambito di attività della Società.

Riprendendo l'esame del già citato comma 75 L. 190/2012, si evidenzia che lo stesso ha provveduto ad aumentare le misure delle sanzioni penali per i reati contro la P.A ..

Infine il c. 75 ha, altresì, introdotto alcune modifiche di carattere "lessicale" alle disposizioni penali riguardanti detta categoria di reati, quali :

- la rubrica dell'art. 319, originariamente: "Corruzione per un atto d'ufficio è sostituita con: " Corruzione per l'esercizio della funzione "
- la locuzione di cui all'art. 322 c.p.: "che riveste la qualità di pubblico impiegato per indurlo a compiere un atto del suo ufficio" è stata sostituita con: "per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri".

Si ritiene comunque che nel corso del primo anno (2015) di applicazione del presente Programma si proceda ad una revisione della mappatura, anche nella prospettiva dell'aggiornamento annuale del Piano.

8. Individuazione delle attività a maggior rischio di corruzione

Le aree a rischio ricomprese nell'Allegato 2 del PNA che si ritengono di rilevanza tenuto conto dell'attività svolta dalla Società sono le seguenti:

A) Area: acquisizione e progressione del personale

1. Reclutamento
2. Progressioni di carriera
3. Conferimento di incarichi di collaborazione

B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
3. Requisiti di qualificazione
4. Requisiti di aggiudicazione
5. Valutazione delle offerte
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
7. Procedure negoziate
8. Affidamenti diretti
9. Revoca del bando
10. Redazione del cronoprogramma
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Subappalto
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

Oltre alle aree individuate nell'Allegato 2 al P.N.A., si ritiene opportuno individuare altre due aree che possono, potenzialmente, essere esposte al rischio corruttivo.

In particolare:

C) Area - attività di effettuazione dei servizi pubblici di competenza della Società.

D) Area - rapporti con le Pubbliche Amministrazioni.

All'interno delle suindicate aree, i possibili rischi connessi a ciascun processo selezionato sono stati individuati sulla base dei criteri del *risk management* espressamente richiamati dal Piano Nazionale Anticorruzione.

9. Contenuto e specifiche prescrizioni del Piano di prevenzione della corruzione

In sede di prima applicazione, avendo la Società scelto di procedere ad integrare le previsioni anti corruzione nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, si è in primo luogo ritenuto di valutare la capacità dei documenti, di cui la Società è dotata e si sta dotando, a costituire valido strumento di tutela contro i fenomeni corruttivi e ad intercettare eventuali casi di deviazione rispetto alle regole.

Questa verifica ha dato un esito ampiamente positivo per tutta una serie di aree.

a) In primo luogo, si è positivamente verificata la rispondenza del Codice Etico della Società, nel testo attualmente vigente, alle tematiche ed agli obiettivi della normativa anti corruzione e pertanto la non necessità, allo stato, di una sua modifica.

Infatti, il Codice Etico non solo invoca in più punti il rispetto della legge e delle norme, ma contiene specifici richiami ai principi di responsabilità, trasparenza, correttezza, integrità ecc..

Lo stesso Codice Etico dà atto che l'impresa ha adottato un sistema di regole organizzative e di gestione, e di controlli, idoneo a prevenire i comportamenti illeciti, nell'ambito del quale si inserisce anche il Modello ex D. Lgs. 231/2001.

Tutte le regole più specifiche previste dal Codice Etico ribadiscono costantemente questi principi ed obblighi, sia con riguardo ai comportamenti interni alla Società, che a quelli con l'esterno (stakeholders, utenti dei servizi, Pubbliche Amministrazioni, fornitori e appaltatori, ecc.).

In particolare, le norme sul Personale e sugli Amministratori indicano specificamente l'impegno a non effettuare pratiche di corruzione, di ricettazione, di riciclaggio (art. 6.6).

Si può pertanto ritenere che, allo stato, non vi sia una diretta necessità di modificare e/o integrare il testo del Codice Etico, che appare comunque idoneo a fungere da riferimento base e di principio per l'applicazione della disciplina anti corruzione. Nel corso di una futura revisione dello stesso, si potrà dar corso ad un aggiornamento che dia atto, in termini più diretti ed espliciti, della attuazione delle disposizioni in materia di anti corruzione e di trasparenza.

b) In secondo luogo, si è proceduto ad una attenta analisi della metodologia e dei contenuti del Modello ex D. Lgs. 231/2001, nella versione modificata e approvata contestualmente alla presente implementazione, e delle Procedure aziendali in essere e dallo stesso richiamate, al fine di verificare se lo stesso possa costituire, ed in che misura, strumento utile al perseguimento degli obiettivi della normativa anti corruzione.

Anche questa verifica ha dato un esito ampiamente positivo, con le precisazioni che successivamente verranno introdotte.

Si è infatti potuto verificare che il complesso del sistema di organizzazione, gestione e controllo della Società, costituito dal Modello ex D. Lgs.

231/2001, dalla Certificazione di Qualità ISO 9001:2001 e dalle Procedure aziendali in essere e dallo stesso richiamate, costituisce un insieme di regole che si occupa in modo approfondito della quasi totalità delle aree di attività aziendali, sia per quanto attiene alla instaurazione di procedure di corretta azione sia per quanto attiene alla previsione di adeguati momenti e strumenti di controllo.

Nella specie, si è potuto accertare che nella struttura aziendale, nel Modello e nelle Procedure, risultano sostanzialmente rispettati e tutelati i principi di base che costituiscono la prima e principale misura di prevenzione dei reati corruttivi:

- Adeguata separazione delle funzioni;
- Puntuale definizione dei poteri e delle deleghe;
- Fissazione di precisi limiti qualitativi e quantitativi alla autonomia decisionale dei soggetti aziendali;
- Tracciabilità delle decisioni;
- Tracciabilità dei flussi finanziari;
- Ruolo del Collegio Sindacale e della Società di Revisione.

Si è dunque potuto positivamente verificare che la stessa struttura del Modello 231/2001 si propone criteri ed obiettivi che vanno ben oltre il perseguimento delle sole finalità tipiche della disciplina 231, e dunque la prevenzione dei reati-presupposto commessi "nell'interesse o vantaggio" dell'Ente.

Si può dunque ribadire con convinzione, un concetto contenuto nello stesso Modello, che si auto qualifica come "argine rilevante, quasi da ritenersi ragionevolmente esaustivo", rispetto alla potenziale elusione dei controlli interni, con ciò indicando la capacità del Modello stesso, delle Procedure e dei sistemi di controllo di perseguire in modo integrale ed integrato la

"cultura della legalità" e di essere un baluardo efficace a 360 gradi, anche contro i fenomeni di natura corruttiva.

La parziale sovrapposibilità delle fattispecie di reato espressamente considerate nel Modello con quelle che rientrano nella disciplina anti corruzione e la già riscontrata estensione e pervasività del Modello, delle Procedure e dei sistemi di controllo sul complesso della attività aziendale fanno concludere nel senso che, in sede di prima applicazione, le regole apprestate siano idonee all'efficace perseguimento della normativa anti corruzione, venendo adeguatamente presidiati i principali ambiti identificati come aree di possibile rischio di comportamenti di corruzione:

Area: acquisizione e progressione del personale - di cui si occupa il Modello nel Processo P.06

Area: affidamento di lavori, servizi e forniture – di cui si occupa il Modello nei Processi relativi al ciclo passivo, alla gestione finanziaria, agli investimenti, all'Antiriciclaggio – Parti Speciali P.01; P.03; P.04; P.05; P.10

Area - attività di effettuazione dei servizi pubblici di competenza della Società. – di cui si occupa il Modello nei Processi relativi al ciclo attivo (P.02), di gestione ambientale (P.11), di gestione della Privacy (P.09)

Area - rapporti con le Pubbliche Amministrazioni. – di cui il Modello si occupa nei Processi relativi alla Rappresentanza esterna (P.07), ai procedimenti con la P.A.(P.08), ai rapporti con la P.A. (P. 14).

c) Esaurito positivamente l'esame dei documenti già applicati dalla Società nella loro ultima versione e riscontrata la capacità del Modello 231 di intercettare anche le ipotesi di reato di natura corruttiva, si ritiene che, in fase di prima applicazione, l'OdV – al quale viene attribuito anche il compito di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione – debba prevedere, collateralmente alle modalità di controllo e di reporting già previste da

Modello, uno sviluppo delle stesse anche nella prospettiva della prevenzione dei fatti corruttivi, ossia di ipotesi di reato commessi a danno della Società. Si tratta, dunque, più di un problema di “prospettiva” del controllo, che non di necessità di implementazione dei processi e delle procedure, che di per sé appaiono adeguati, anche nella prevenzione e individuazione di eventuali fatti corruttivi.

Programmazione della formazione del personale addetto (di cui al successivo Paragrafo 12).

Incompatibilità ed inconferibilità degli incarichi negli enti privati in controllo pubblico.

A questo argomento viene dedicato il successiva Paragrafo 10).

10. Incompatibilità ed inconferibilità degli incarichi negli enti privati in controllo pubblico.

Le procedure aziendali attualmente in atto appaiono adeguate a prevenire il fenomeno della incompatibilità ed inconferibilità degli incarichi.

Sul punto infatti sono state assunte le disposizioni in tema di trasparenza.

Le previsioni in materia di incompatibilità degli incarichi di cui alla L.190/2012 sono integrate da alcune disposizioni contenute nel D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, come segue:

1) l' art. 12 stabilisce che gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, negli enti di diritto privato in controllo pubblico sono incompatibili:

- con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, della carica di presidente e amministratore delegato nello stesso ente di diritto privato in controllo pubblico che ha conferito l'incarico.

- con l'assunzione, nel corso dell'incarico, della carica di Presidente del Consiglio dei ministri, Ministro, Vice Ministro, sottosegretario di Stato e commissario straordinario del Governo di cui all'articolo 11 della legge 23 agosto 1988, n. 400, o di parlamentare.

Detti incarichi, nell'ipotesi in cui l'ente privato che li conferisce sia sottoposto a controllo pubblico a livello provinciale, sono altresì incompatibili:

- con la carica di componente della giunta o del consiglio della Regione;
- con la carica di componente della giunta o del consiglio di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione, ricompresi nella stessa regione dell'amministrazione locale che ha conferito l'incarico;
- con la carica di componente di organi di indirizzo negli enti di diritto privato in controllo pubblico da parte della regione, nonché di province, comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di forme associative tra comuni aventi la medesima popolazione della stessa regione.

2) Il successivo art. 15 stabilisce che il responsabile del piano anticorruzione di ciascun ente di diritto privato in controllo pubblico, cura, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nell'ente medesimo siano rispettate le disposizioni sull'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. A tale fine, il responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al presente decreto. Il responsabile segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del Decreto n. 39 medesimo all'Autorità nazionale anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei conti, per

l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative. Il provvedimento di revoca dell'incarico amministrativo di vertice o dirigenziale conferito al soggetto cui sono state affidate le funzioni di responsabile, comunque motivato, è comunicato all'Autorità nazionale anticorruzione che, entro trenta giorni, può formulare una richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal responsabile in materia di prevenzione della corruzione. Decorso tale termine, la revoca diventa efficace.

3) L'art. 17 del Decreto n. 39 prevede che gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni in parola e i relativi contratti sono nulli.

4) L'art. 18 recita:

“1. I componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono responsabili per le conseguenze economiche degli atti adottati. Sono esenti da responsabilità i componenti che erano assenti al momento della votazione, nonché i dissenzienti e gli astenuti.

2. I componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli non possono per tre mesi conferire gli incarichi di loro competenza. Il relativo potere e' esercitato, per i Ministeri dal Presidente del Consiglio dei ministri e per gli enti pubblici dall'amministrazione vigilante.

3. Le regioni, le province e i comuni provvedono entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente decreto ad adeguare i propri ordinamenti individuando le procedure interne e gli organi che in via sostitutiva possono procedere al conferimento degli incarichi nel periodo di interdizione degli organi titolari.

4. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 3 trova applicazione la procedura sostitutiva di cui all'articolo 8 della legge 5 giugno 2003, n. 131.

5. L'atto di accertamento della violazione delle disposizioni del presente decreto e' pubblicato sul sito dell'amministrazione o ente che conferisce l'incarico”.”

Peraltro, l'art. 29-ter del D.Lgs. 6 settembre 2013, n. 69 prevede una disposizione transitoria in materia di incompatibilità, in base alla quale, gli incarichi conferiti e i contratti stipulati prima della data di entrata in vigore del citato Decreto n.39 non hanno effetto come causa di incompatibilità fino alla scadenza già stabilita per i medesimi incarichi e contratti.

11. Monitoraggio e aggiornamento del piano

a. Monitoraggio

Il monitoraggio sull'attuazione delle azioni indicate nel presente Piano avviene con cadenza annuale (entro il 15 dicembre di ogni anno).

L'Organismo di Vigilanza (Responsabile per la Prevenzione della corruzione), in occasione delle procedure di verifica che gli competono, procederà anche al controllo dello stato di attuazione del Piano e dell'efficacia delle misure adottate per contrastare le fattispecie corruttive.

Il monitoraggio può avvenire anche in corso d'anno, in relazione a eventuali circostanze sopravvenute ritenute rilevanti dal Responsabile per la prevenzione della corruzione.

b. Aggiornamento

Il Responsabile per la Prevenzione della corruzione (Organismo di Vigilanza) aggiorna il presente Piano con periodicità annuale (entro il 31 gennaio di ogni anno), ogni qualvolta vengano significativamente modificate l'organizzazione e le procedure.

L'aggiornamento ha ad oggetto i contenuti di seguito indicati:

- individuazione dei processi a rischio;
- individuazione, per ciascun processo, dei possibili rischi;
- individuazione, per ciascun processo, delle azioni di prevenzione;
- ogni altro contenuto individuato dal Responsabile per la prevenzione della corruzione.

L'aggiornamento può avvenire anche in corso d'anno, qualora reso necessario da eventuali adeguamenti a disposizioni normative, dalla riorganizzazione di processi o funzioni o da altre circostanze ritenute rilevanti dal Responsabile per la prevenzione della corruzione.

12. Programmazione della formazione.

La Società programma, nell'ambito della propria Procedura P.15, "Formazione, addestramento e qualifica del personale", interventi formativi per tutto il personale sui temi dell'integrità, dell'illegalità e della prevenzione della corruzione, secondo le indicazioni fornite nel P.N.A., destinandovi specificamente una congrua parte delle risorse finanziarie. Tale attività viene realizzata in due fasi:

- La prima, di carattere generale, finalizzata alla diffusione della cultura della integrità e della legalità e all'accrescimento del senso etico all'interno delle strutture in maniera indistinta e può venir realizzata mediante eventi seminariali interni. In sede di redazione di detto Piano formativo si provvede ad individuare le relative modalità ed a selezionare le risorse idonee.
- La seconda, più mirata, rivolta al personale operante nei settori a rischio.

L'attività formativa potrà essere coordinata con quella relativa al Modello 231.

Sotto questo profilo, l'attività formativa verrà svolta di intesa con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (l'Organismo di Vigilanza). I relatori potranno essere lo stesso Organismo di Vigilanza e professionisti o docenti esterni. La formazione, adeguatamente documentata con firme di presenza, avverrà con incontri collettivi e per singole aree di attività. Oggetto della formazione saranno le seguenti materie:

- i reati contro la pubblica amministrazione (elemento oggettivo, dolo e colpa, cause di giustificazione, sanzioni);

- le disposizioni per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;
- le interazioni tra la disciplina della prevenzione della corruzione (L. n. 190/2012) e la disciplina in materia di responsabilità amministrativa degli enti (D.Lgs. n. 231/2001);
- il Modello di Organizzazione e di Gestione ex D.Lgs 231/2001, le procedure ed il Piano di Prevenzione della Corruzione;
- il Codice Etico;
- il Codice dei contratti Pubblici (D.Lgs. n. 163/2006), in particolare per l'Ufficio Tecnico;
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici);
- Norme sulla trasparenza;
- il processo di accertamento dei reati e la disciplina di tutela del dipendente che segnala illeciti di cui è a conoscenza.

13. Adozione di un Codice di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative.

Si ritiene di applicare il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici). Pertanto, ai dipendenti, dirigenti e collaboratori della Società sono applicabili per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

L'art. 6 del Codice di comportamento disciplina i casi di conflitto di interesse.

14. Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Piano di Prevenzione della Corruzione.

Le sanzioni a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione e dei dirigenti sono previste nell'Allegato 1 lett. C) al P.N.A. cui si rinvia integralmente.

Per quanto concerne la responsabilità dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione, il sistema disciplinare previsto nel Modello 231 è applicabile anche in caso di mancato rispetto delle misure del presente Piano.