



Piano triennale di prevenzione della
Corruzione (P.T.P.C.)

2016 – 2018

Predisposto dal responsabile per la prevenzione della corruzione

Adottato in data 29 gennaio 2016 con determinazione dell'Amministratore Unico in pari data

Pubblicato sul sito internet nella sezione "Amministrazione trasparente"

Sommario

1. *Premessa*
2. *Riferimenti normativi e strumenti applicativi*
 - 2.1 *Profili penalistici*
3. *Il Piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C)*
 - 3.1 *ACOS Reti Gas s.r.l.*
 - 3.2 *La finalità*
 - 3.3 *Il processo di adozione*
 - 3.4 *I contenuti*
 - 3.5 *I soggetti*
4. **LE AREE DI RISCHIO**
 - 4.1 *Metodologia*
 - 4.2 *Procedura di rilevazione dei rischi*
5. **LE MISURE TRASVERSALI**
 - 5.1 *Il Codice etico o di comportamento*
 - 5.2 *Formazione*
 - 5.3 *Obblighi di trasparenza*
 - 5.4 *Obblighi di informazione ai sensi della legge 190*
 - 5.5 *Altre iniziative*
 - 5.5.1 *La rotazione del personale*
 - 5.5.2 *Astensione in caso di conflitto di interesse*
 - 5.5.3 *Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali*
 - 5.5.4 *Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti*
 - 5.5.5 *Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto*
 - 5.5.6 *Controlli sui precedenti penali ai fini della formazione di commissioni, dell'assegnazione agli uffici e del conferimento di incarichi*
 - 5.5.7 *Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)*

1. Premessa

La corruzione può essere intesa come la situazione in cui un soggetto, nello svolgimento dell'attività amministrativa, abusa del potere affidatogli per ottenere vantaggi privati.

La vita individuale e collettiva è sensibilmente compromessa dai problemi posti dalla corruzione che rappresentano una minaccia “per la stabilità e la sicurezza della società, minando le istituzioni ed i valori democratici, i valori etici e la giustizia e compromettendo lo sviluppo sostenibile e lo stato di diritto”.

Così recita il Preambolo della Convenzioni delle Nazioni Unite contro la corruzione del 31 ottobre 2003, ratificata dall'Italia con la legge 3 agosto 2009, n. 116.

Corruzione, opacità, scarsi livelli di integrità, uniti a deboli sistemi di controllo e valutazione hanno un impatto negativo sull'economia e la reputazione del Paese; la Corte dei Conti, nel discorso di apertura dell'anno giudiziario 2013, ha posto in evidenza come la corruzione sia divenuta da “*fenomeno burocratico/pulviscolare, fenomeno politico-amministrativo-sistemico*”.

La corruzione altera il funzionamento del mercato, crea distorsioni all'offerta di lavoro, penalizza le imprese, soprattutto le piccole che ne risultano maggiormente esposte, inibisce nuove iniziative imprenditoriali, riduce i flussi di investimenti esteri, altera la corretta allocazione delle risorse.

Il fenomeno è più frequente nei settori nei quali la gestione della spesa presenta spazi di discrezionalità elevati. Un sistema di regole complesso, norme poco chiare e ridondanti possono contribuire a rendere opaca l'azione pubblica.

Anche le norme di comportamento e il contesto culturale possono svolgere un ruolo nella trasmissione o meno di atteggiamenti inclini alla corruzione. La persistenza del fenomeno corruttivo dipende dalla sua stessa frequenza. La corruzione percepita incide sulla scelta del comportamento da assumere e, quindi, sul livello di corruzione verso cui il paese converge. Creare un contesto sfavorevole alla corruzione riduce l'orientamento all'adozione di tale pratica.

La cultura della giustizia e della dignità deve prevalere sulla pratica della corruzione. I principi di questa cultura collegano il diritto alla morale e derivano dalle democrazie costituzionali, dall'anelito alla giustizia sociale e dal rispetto delle regole del vivere civile dalle quali non è possibile prescindere.

2. Riferimenti normativi e strumenti applicativi

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, di seguito denominata anche legge 190, persegue l'obiettivo di prevenire l'evento corruttivo nelle pubbliche amministrazioni attraverso una procedura diretta ad individuare il rischio, valutarlo e trattarlo con misure capaci di neutralizzarlo o, comunque, contenerlo.

Con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 gennaio 2013 è stato istituito il Comitato interministeriale previsto dall'art. 1, comma 4, della citata legge che, il successivo 12 marzo, ha adottato le “Linee di indirizzo per l'elaborazione del Piano Nazionale Anticorruzione”, di seguito denominato P.N.A..

Il Dipartimento della funzione pubblica, di seguito denominato D.F.P., con la circolare n. 1 del 25 gennaio 2013, ha fornito prime indicazioni sugli adempimenti che devono essere effettuati per la prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità. Tali indicazioni sono state poi completate con gli indirizzi contenuti nel P.N.A., predisposto dallo stesso Dipartimento e approvato dalla CiVIT (oggi Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle

amministrazioni pubbliche, di seguito A.N.AC.) con la delibera n. 72/2013. Il documento ha la funzione di assicurare che le strategie di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione siano attuate in modo coordinato.

L'articolo 1, comma 5, della legge 190 ha introdotto l'obbligo per le amministrazioni di adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano triennale di prevenzione della corruzione, di seguito denominato anche P.T.P.C..

Detto obbligo è stato esteso alle società in controllo pubblico dalla Determinazione ANAC n. 8/2015 e ribadito nell'aggiornamento del PNA adottato da ANAC con determinazione n. 12/2015.

Il presente Piano si prefigge di adattare la realtà aziendale alle relative prescrizioni normative.

Il documento, di natura programmatica, esamina il livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi volti a prevenirlo, nonché le procedure appropriate per selezionare e formare, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti, prevedendo, negli stessi, la rotazione di dirigenti e funzionari.

L'assetto normativo in materia di prevenzione della corruzione è stato poi completato con il contenuto dei decreti attuativi:

1. decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 - Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013;

2. decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 - Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico;

3. Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 «*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*»;

4. Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015, Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione.

Occorre, in particolare, segnalare che la trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Un ruolo rilevante viene assunto, oltre che dal responsabile della trasparenza di cui all'art. 43 del d.lgs. 33/2013, anche dalla figura del responsabile della prevenzione della corruzione, introdotta dall'articolo 1, comma 7, della legge 190, come meglio specificato nel par. 3.5.

2.1 Profili penalistici

Le situazioni rilevanti che attengono all'attività del Ministero non si ascrivono unicamente alla fattispecie penalistica ma ricomprendono anche le situazioni in cui possa manifestarsi un'alterazione o una deviazione dell'attività amministrativa per la soddisfazione di un interesse diverso da quello pubblico.

I delitti contro la pubblica amministrazione sono regolati dal Libro secondo, titolo II del codice penale. Le fattispecie che il Piano intende prevenire si collocano tra l'art. 318 e l'art. 322 dello stesso codice, vale a dire

Art. 318. Corruzione per l'esercizio della funzione;

Art. 319. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;

Art. 319-bis. Circostanze aggravanti;

Art. 319-ter. Corruzione in atti giudiziari;

Art. 319-quater. Induzione indebita a dare o promettere utilità;

Art. 320. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;

Art. 321. Pene per il corruttore;

Art. 322. Istigazione alla corruzione.

La corruzione per l'esercizio delle funzioni (la c.d. corruzione impropria regolata dall'art. 318 c.p.) si configura allorché in presenza di un'attività amministrativa, che il funzionario avrebbe dovuto comunque svolgere, si accompagna, a seguito di un patto illecito, una dazione di danaro o di altra utilità o più semplicemente la promessa senza che ad essa segua un'effettiva dazione.

Nella corruzione per atti contrari ai propri doveri di ufficio (la c.d. corruzione propria regolata dall'art. 319 del c.p.), presupposti del reato sono:

- l'omissione o la ritardata emanazione dell'atto, rientrante comunque tra quelli che il funzionario avrebbe dovuto porre in essere;
- oppure l'emanazione di un atto contrario a quelli che sono i suoi doveri;

ricevendone, in ragione di un patto illecito, una dazione di danaro o di altra utilità o più semplicemente la promessa senza che ad essa segua un'effettiva corresponsione del beneficio reale o promesso.

Nella nuova fattispecie regolata dall'art. 319-quater (induzione indebita a dare o promettere utilità) viene punita l'induzione mediante l'abuso della qualità di pubblico ufficiale o del potere da esso esercitato a corrispondere denaro o altra utilità oppure a riceverne più semplicemente la promessa.

La fattispecie regolata dall'art. 322 (istigazione alla corruzione) prevede quattro ipotesi di condotta delittuosa. Le prime due vedono il privato quale soggetto attivo della condotta, nelle seconde due l'iniziativa viene assunta dal pubblico ufficiale. Queste fattispecie sono in qualche modo speculari alle forme di corruzione impropria e propria. La differenza consiste, in tutti i casi regolati dalla disposizione, nel rifiuto dell'offerta o della promessa di denaro (o di altra utilità). Nel primo caso il privato formula l'offerta o la promessa nell'ambito di un'attività amministrativa rientrante tra i compiti del funzionario, nel secondo caso invece richiede al funzionario un atto contrario ai propri doveri di ufficio. Si precisa, che la promessa o la dazione del privato non vengono accettate dal pubblico ufficiale, assorbendo così tale disposizione la figura del tentativo e prevedendo un'autonoma pena. La terza e la quarta ipotesi sono simmetriche alle prime due con la differenza che l'iniziativa viene assunta in tal caso dal pubblico ufficiale.

L'articolo rispetto alla precedente formulazione è stato così sostituito dall'art. 1, comma 75, lett. m, L. 6 novembre 2012, n. 190.

3. Il Piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C)

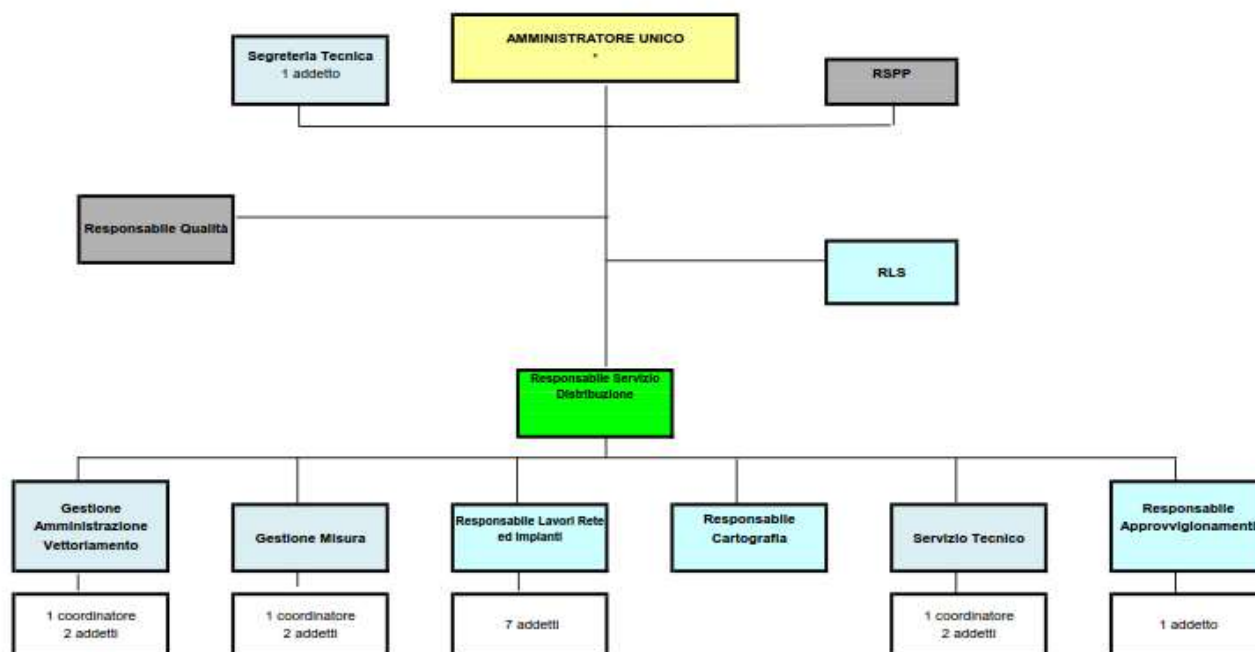
3.1 ACOS Reti Gas s.r.l.

ACOS Reti Gas s.r.l. è stata costituita in data 11.11.2011 in ossequio al dettato del D.Lgs. 164/2000 nonché del Testo Integrato Unbundling (TIU) adottato dalla AEEG.

Controllata al 100% da Acos S.p.A., la Società si occupa della gestione del servizio di distribuzione del gas naturale gestendo circa 26.000 punti di riconsegna (PDR) e le relative reti del gas sul territorio dei comuni di Novi Ligure, Pasturana, Tassarolo, Basaluzzo, Fresonara, Predosa, Carpeneto, Rocca Grimalda, Francavilla, Capriata (frazioni), Parodi Ligure, Morsasco, Cremolino, Molare, Prasco, Grondona, Albera, Cabella, Mongiardino, Rocchetta Ligure, Roccaforte Ligure, Arquata Scrivia.

La struttura organizzativa di Acos Reti Gas s.r.l. è così rappresentabile:

ORGANIGRAMMA ACOS RETI GAS S.R.L.



3.2 La finalità

Il Piano triennale di prevenzione alla corruzione, di seguito denominato anche P.T.P.C., adottato ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190, rappresenta il documento per la definizione della strategia di prevenzione della corruzione.

Include le misure di prevenzione obbligatorie e quelle ulteriori; delinea un programma di attività, con un'indicazione, di base, della aree di rischio e dei rischi specifici che derivano dalla propria natura e dal perseguimento del proprio oggetto sociale.

Lo scopo del Piano è individuare le attività con più elevato rischio di corruzione e prevedere meccanismi di controllo capaci di neutralizzare o ridurre l'evento.

3.3 Il processo di adozione

Il presente Piano è stato redatto attraverso lo studio ed il coinvolgimento delle strutture Aziendali organizzate tenendo bene a mente l'attuale situazione societaria che:

- non prevede un P.T.P.C.;
- non prevede un modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/2001.

Nello specifico, la scelta di non dotarsi, fino ad oggi, di un P.T.P.C. è legata al fatto che, come ribadito dalla circolare n. 4233/G dell'8 ottobre 2014 Federutility, le società a partecipazione pubblica (a prescindere dalla quota azionaria in possesso della p.a.), non parevano tenute a predisporre i Piani triennali di prevenzione della corruzione.

Dalla formulazione della norma, l'obbligo in discussione, pareva posto dal comma 8 art. 1 della legge anticorruzione solo in capo alle p.a. e non rientrava nelle prescrizioni (commi da 15 a 33) che - ex comma 34 della medesima disposizione - trovano applicazione anche nei confronti delle società partecipate dalle medesime amministrazioni.

Tale interpretazione appariva corroborata dalla lettura della Tavola numero 1, allegata al Piano nazionale anticorruzione - approvato dall'ANAC con la delibera 72/2013 - che circoscrive il

perimetro di operatività dell'obbligo di adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione alle *“Amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001”*.

Nel corso del tempo, detto contesto è stato oggetto di una puntuale azione riformatrice al punto che Le Linee Guida di ANAC, adottate con Determinazione n. 8/2015, sono *“innanzitutto indirizzate alle società e agli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni, nonché agli enti pubblici economici”* e che *“L'ambito soggettivo di applicazione delle norme è particolarmente vasto ed eterogeneo”*.

Fatte le doverose premesse, è evidente come la Società, non essendo dotata di un modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 (e nelle more dell'adozione del modello anzidetto per il quale, ad oggi, hanno avuto luogo i primi incontri preparatori), *“è tenuta, a maggior ragione, a programmare e ad approvare adeguate misure allo scopo di prevenire i fatti corruttivi in coerenza con le finalità delle legge n. 190/2012 e secondo le modalità sopra indicate”* (cfr., Linee Guida ANAC, pag. 13).

Preliminarmente, all'esito del C.d.A. del 22 dicembre 2015 Acos S.p.A. ha, pertanto, provveduto alla nomina del Responsabile per la prevenzione della corruzione (di seguito RPC) che, ai sensi di Legge, si è occupato di governare il processo di acquisizione delle informazioni ai fini della redazione del Piano.

In quegli stessi giorni, i C.d.A. delle altre Società del Gruppo Acos, ivi compresa Acos Reti Gas s.r.l. (nella persona dell'Amministratore Unico), deliberavano di avvalersi del RPC/RPT nominato dalla capogruppo e di procedere, ciascuna, alla nomina di un proprio referente interno.

In proposito, il paragrafo 6, della citata determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 prevede che gli enti di diritto privato in controllo pubblico *“procedono, qualora non l'abbiano già fatto, a nominare tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione affinché predisponga entro il 15 dicembre 2015 una relazione recante i risultati dell'attività di prevenzione svolta sulla base di quanto già previsto dal PNA e dando conto delle misure già adottate in attuazione delle presenti Linee guida.*

L'adeguamento alle presenti Linee guida, con l'adozione delle misure di organizzazione e gestione per la prevenzione della corruzione ex lege n. 190/2012, dovrà comunque avvenire entro il 31 gennaio 2016”.

A cavallo tra gli ultimi giorni del 2015 ed i primi giorni del 2016, il RPC/RPT all'uopo nominato, ha incontrato amministratori e responsabili di ciascuna società al fine di avviare l'opportuna procedura di rilevazione delle aree di rischio (così come previsto dalla Legge 190; dalle Linee Guida adottate da ANAC con Determinazione n. 8 del 18 giugno 2015; dal PNA come da ultimo aggiornato).

In quella sede, il RPC/RPT ha ribadito l'importanza delle disposizioni dettate dalla Legge, richiedendo la collaborazione necessaria per pervenire nei tempi stabiliti alla stesura del P.T.P.C di ciascuna società, ad eccezione di Acos S.p.A. che, avendo avviato le procedure per addivenire all'adozione di un MOG ex D.Lgs. 231/2001, ha ritenuto preferibile integrare il predetto P.T.P.C. nel MOG, così come espressamente consentito dalle Linee Guida ANAC del 2015.

Nel corso degli incontri di cui sopra si è detto, si è proceduto individuare le prime indicazioni metodologiche per la stesura delle schede specificamente predisposte per la rilevazione del rischio, in vista della loro compilazione e raccolta da attuarsi in tempo utile per la redazione, da parte del RPC, della propria relazione annuale ai sensi di Legge, e così entro il 30 novembre 2016.

Come si avrà modo di ribadire, le informazioni da raccogliere dovranno riguardare il dettaglio delle aree (e delle sottoaree) a rischio di corruzione, la formulazione della valutazione del rischio e le proposte circa il trattamento dello stesso attraverso l'adozione di opportune procedure o, come si ribadirà in seguito, di un MOG ex d.Lgs. 231/2001 opportunamente integrato secondo le disposizioni delle Linee Guida ANAC 2015 del PNA come da ultimo aggiornato.

A questi punti, conformemente al dettato dell'articolo 1, comma 8, della legge 190, su proposta del RPC, l'Amministratore Unico, con determinazione del 29 gennaio 2016 ha approvato il presente piano che dovrà essere pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente", e trasmesso, tramite *e-mail*, a ciascun dipendente.

Parimenti, il presente P.T.P.C. dovrà essere comunicato ai dipendenti in occasione della prima assunzione in servizio.

Destinatari del Piano sono i dipendenti e i collaboratori che prestano servizio presso e/o a favore della Società. La violazione delle misure di prevenzione in esso previste, costituisce illecito disciplinare, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 1, comma 14, della legge 190.

3.4 I contenuti

Il Piano copre l'arco temporale 2016-2018.

L'individuazione delle aree di rischio è stata fatta sulla base della struttura esistente presso la Società.

3.5 I soggetti

I soggetti coinvolti nel processo di adozione del Piano sono:

- l'Amministratore Unico
- Il Collegio Sindacale
- La Società di Revisione ex art. 2409 bis c.c.
- Il RPC
- L'Alta Direzione
- I dirigenti per l'area di rispettiva competenza (se presenti)
- I dipendenti dell'Amministrazione (se presenti)
- I consulenti e i collaboratori della Società
- I titolari di contratti per lavori, servizi e forniture.

Tutti i soggetti suindicati hanno l'obbligo di osservare scrupolosamente le norme e le disposizioni contenute nel presente Programma.

4. Le aree di rischio

L'individuazione delle aree di rischio è il risultato di una attività complessa realizzata raffrontando le varie fattispecie delittuose con le strutture e le aree operative della Società. Tale operazione è stata effettuata dagli Amministratori in presenza del RPC.

Per "rischio" si intende l'effetto del verificarsi di un evento incerto sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico.

Per "evento" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale della Società.

4.1 Metodologia

La metodologia seguita per la identificazione delle aree di rischio ha avuto inizio attraverso la mappatura dei processi della Società per area funzionale in rapporto alle fattispecie delittuose che la Legge 190/2012 intende prevenire e contrastare.

Le tempistiche ristrette, che dalla data di nomina del RPC portano alla data di stesura del presente P.T.P.C., non consentono di addivenire ad una puntuale valutazione del rischio per ciascun processo e all'adozione di procedure specifiche finalizzate al trattamento del rischio medesimo.

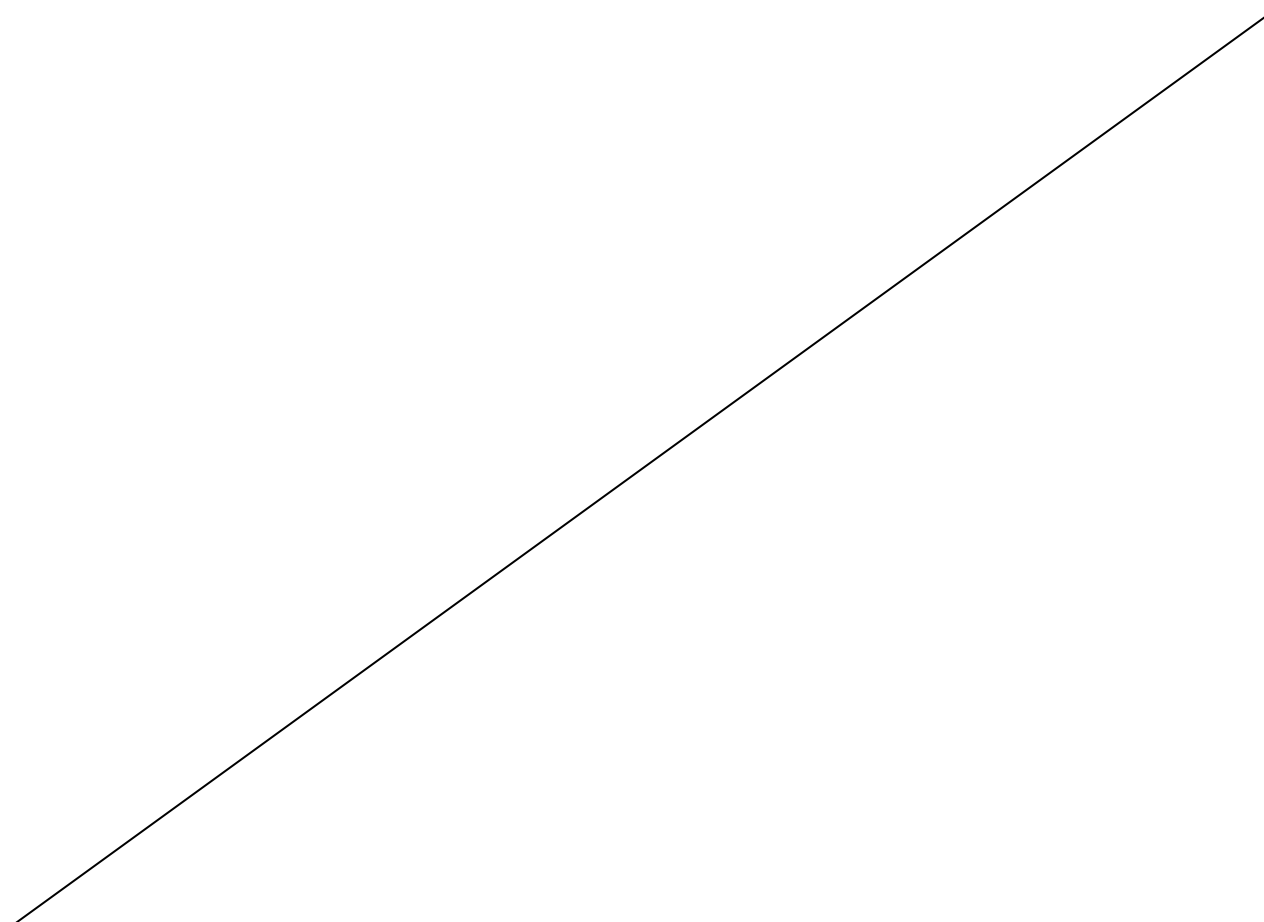
Fatto salvo quanto si esporrà al paragrafo seguente, entro il 30.11.2016 la Società dovrà procedere in tal senso, preferibilmente, attraverso l'adozione di un MOG ex d.Lgs. 231/01 preceduta da un'opportuna attività di analisi e approfondimento; in ogni caso attraverso l'individuazione di apposite procedure.

4.2 Procedura di rilevazione dei rischi

Per ragioni di coerenza metodologica, per ogni Settore aziendale la mappatura dei processi e la precisa valutazione dei rischi dovrà avvenire secondo i criteri seguiti dalla capogruppo in sede di adozione del MOG.

4.3 Risultati

Nella tabella di seguito riportata e/o allegata, sono individuate le varie fattispecie delittuose da prevenire e contrastare in rapporto alla composizione strutturale della Società.



5. LE MISURE TRASVERSALI

5.1 Il Codice etico o di comportamento

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati corruttivi costituisce un elemento essenziale del Piano. Tali principi possono essere inseriti in un codice etico o di comportamento.

In termini generali, i codici etici sono documenti ufficiali dell'ente che contengono l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.).

Tali codici mirano a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e possono prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse. I codici etici sono documenti voluti ed approvati dal massimo vertice dell'ente.

Il Codice etico, previsto peraltro dal D.Lgs. 231/2001, andrebbe distintamente formulato in relazione, intanto, alla generalità delle fattispecie di reato doloso.

Al momento, poiché, a differenza di Acos S.p.A., la Società non è dotata di alcun codice etico o di comportamento e sulla base di quanto affermato da ANAC, a pagina 14 delle Linee Guida del 17 giugno 2015, è fondamentale che detto documento sia predisposto e adottato entro e non oltre il 30.11.2016 auspicabilmente all'interno di una più ampia azione societaria che, nel triennio 2016-2018, porti all'adozione di un modello di gestione e controllo ai sensi del citato D.Lgs. 231/2001.

Una volta adottato – singolarmente e/o all'interno di un modello di gestione e controllo – il codice etico o di comportamento (e le disposizioni di carattere disciplinare in esso contenute) dovrà essere portato a debita conoscenza di ciascun dipendente della Società e pubblicato sul sito istituzionale della Società, ai sensi del D.Lgs. 33/2013..

5.2 Formazione

Uno degli adempimenti previsti dalla legge 190 riguarda la pianificazione degli interventi formativi per il personale destinato ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruzione. Il percorso formativo investe il sistema delle politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per affrontare il tema.

Dando attuazione al presente Piano, la Società darà corso all'opportuna attività di formazione sull'etica della prevenzione della corruzione ed al fine di alimentare una cultura e una sensibilità sulla correttezza dei comportamenti in generale e della condotta nell'esercizio dell'attività di impresa di cui all'oggetto sociale individuato nello Statuto.

Tali attività saranno rivolte, in particolare, ai dipendenti operanti in quelle aree che, in seguito all'analisi del rischio sopra riportata, saranno risultate maggiormente esposte.

5.3 Obblighi di trasparenza

La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche (art. 1 comma 1, del d.lgs. 33 del 2013).

La trasparenza realizza già di per sé una misura di prevenzione, poiché consente il controllo da parte degli utenti dello svolgimento dell'attività amministrativa.

In ragione di ciò oltre che della norma di cui all'art. 43, D.Lgs. 33/2013, il RPC – in qualità di Responsabile della Trasparenza, ha proposto l'adozione del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità approvato dall'Amministratore Unico con determinazione del 29 gennaio 2016.

5.4 Obblighi di informazione ai sensi della legge 190

La Società, faranno pervenire al Responsabile un'informativa **al 30 maggio e al 30 novembre** avente ad oggetto:

- il monitoraggio delle iniziative adottate e delle decisioni assunte, idonee a prevenire il rischio di corruzione;
- il monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla Legge o dalle procedure interne per la conclusione di contratti e/o per la partecipazione a procedure ad evidenza pubblica e/o per addvenire all'assolvimento di obblighi di Legge;
- il monitoraggio dei rapporti tra la Società e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dipendenti dell'Amministrazione;
- monitoraggio dell'effettiva rotazione – laddove ciò sia reso possibile dalla realtà aziendale – degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio corruzione, a seguito della loro individuazione;
- eventuali obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di Legge.

Il RPC, indipendentemente dai citati obblighi di informazione periodica, potrà richiedere agli Uffici specifiche informazioni, anche in forma casuale.

Le informazioni confluiranno nella relazione annuale, che il RPC redige entro il 15 dicembre di ogni anno, ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190, e che contiene il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal P.T.P.C.

5.5 Altre iniziative

La Società, nel rispetto della normativa vigente, provvederà ad emanare direttive e definire criteri in materia di:

- rotazione del personale (se possibile ed entro i limiti di cui al paragrafo 5.5.1);
- astensione in caso di conflitto di interesse;
- svolgimento degli incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali;
- conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti;
- incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;
- svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto;
- controlli sui precedenti penali ai fini della formazione di commissioni, dell'assegnazione agli uffici e del conferimento di incarichi
- patti di integrità negli affidamenti
- tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)

5.5.1 La rotazione del personale

Tenuto conto del numero esiguo del personale della Società, come suggerito a pag. 16, delle Linee Guida ANAC del 17 giugno 2015, in alternativa alla rotazione, si ritiene maggiormente confacente,

efficiente ed efficace perseguire la strada della distinzione delle competenze (cd. “segregazione delle funzioni”) che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.

5.5.2 Astensione in caso di conflitto di interesse

L’art. 1, comma 41, della legge 190 ha introdotto l’art. 6-bis nella legge 241 del 1990. La disposizione stabilisce che *Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.*

La norma va letta in maniera coordinata con l’art. 7 del d.P.R. 62 del 2013. La disposizione prevede che *Il dipendente si astiene dal partecipare all’adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.*

Sull’astensione decide il responsabile dell’ufficio di appartenenza.

La segnalazione va inoltrata al dirigente dell’Ufficio ove presta il servizio il dipendente che presenta tale condizione; il dirigente, esaminate le circostanze, valuta se la situazione configuri o meno un conflitto di interesse idoneo a ledere l’imparzialità dell’agire amministrativo, solleva dall’incarico il dipendente in caso ritenga sussistere tale condizione, diversamente potrà mantenerlo nell’incarico, motivando le ragioni della decisione. Qualora il conflitto riguardi il dirigente, a valutare le iniziative da assumere sarà il Responsabile. Nel caso della Società in oggetto, in mancanza di dirigenti, la segnalazione dovrà essere indirizzata all’Amministratore Unico.

La violazione sostanziale della norma dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, suscettibile di essere sanzionata con l’irrogazione di sanzioni all’esito del relativo procedimento.

5.5.3 Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

All’interno della Società dovrà, quanto prima possibile, e comunque non oltre la scadenza del triennio 2016-2018, essere previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari degli incarichi di amministratore, come definiti dall’art. 1, co. 2, lett. 1), D.Lgs. 39/2013 sopra illustrato, e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali.

Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013:

- art. 9, riguardante le “incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali” e, in particolare, il co. 2;
- art. 11, relativo a “incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali, ed in particolare i co. 2 e 3;

- art. 13, recante “incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali”;

Per gli incarichi dirigenziali si applica l’art. 12 dello stesso decreto relativo alle “incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali”.

A tali fini, la Società, non oltre la scadenza del triennio 2016-2018, adotterà le misure necessarie ad assicurare che:

- a) siano inserite espressamente le cause di incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli per l’attribuzione degli stessi;
- b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all’atto del conferimento dell’incarico e nel corso del rapporto;
- c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione un’attività di vigilanza, eventualmente anche in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche, nonché su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

Pertanto, la Società verificherà la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi di amministratore e/o di carattere dirigenziale.

Il controllo deve essere effettuato:

- all’atto del conferimento dell’incarico;
- annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell’incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del Piano triennale di prevenzione della corruzione rapporto, il Responsabile contesta la circostanza all’interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del d.lgs. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

Nell’ambito delle direttive da adottare dovrà essere previsto che:

- negli interpelli per l’attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità;
- che i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all’atto del conferimento dell’incarico e nel corso del rapporto.

A differenza che nel caso di inconfiribilità, la causa di incompatibilità potrà essere rimossa mediante rinuncia dell’interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il Responsabile deve effettuare una contestazione all’interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall’incarico e la risoluzione del contratto (art. 19 d.lgs. 39 del 2013).

5.5.4 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti

Al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all’art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, la Società adotterà le misure necessarie a evitare l’assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse.

La Società assumerà iniziative volte a garantire che:

- a) negli interPELLI o comunque nelle varie forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa menzionata sopra;
- b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa;
- c) sia svolta, secondo criteri autonomamente definiti, una specifica attività di vigilanza, eventualmente anche secondo modalità definite e su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

La Società provvederà a richiedere negli interPELLI che i candidati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità all'atto dell'attribuzione dell'incarico, o annualmente nel corso del rapporto, mediante dichiarazione sostitutiva resa nei termini e alle condizioni artt. 38, 46 e 47 del d.P.R. 445 del 2000 e s.m.i..

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'Amministrazione si asterrà dal conferire l'incarico e provvederà a conferirlo ad altro soggetto. La situazione di inconferibilità non può essere sanata.

Nel caso in cui le cause di inconferibilità, sebbene esistenti ab origine, non fossero note all'Amministrazione e si manifestassero nel corso del rapporto, il Responsabile è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. 39. Il compenso maturato verrà acquisito dalla Società per essere versato al Fondo CAMI aziendale. A carico dell'organo che ha conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18 del citato decreto legislativo.

5.5.5 Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto

Il comma 42, lettera l, della legge 190 ha introdotto il comma 16-ter nell'ambito dell'art. 53 del d.lgs. 165 del 2001, per limitare il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. L'eventualità considerata dalla disposizione è che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituirsì situazioni lavorative favorevoli, sfruttandole poi a proprio fine. La norma prevede, quindi, una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per evitare il verificarsi di tale circostanza.

La disposizione stabilisce che *“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni [...] non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri”*.

Sebbene la norma citata non trovi applicazione diretta alle Società in controllo pubblico, in ottemperanza a quanto previsto dalla norma citata, l'Amministrazione nell'ambito delle direttive da adottare, non oltre la scadenza del triennio 2016-2018, dovrà prevedere, sempre in base alla medesima disposizione:

- l'esclusione dei soggetti privati, che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto, di contrattare con la pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni e l'obbligo della restituzione di eventuali compensi eventualmente accertati e percepiti in esecuzione dell'affidamento illegittimo (la sanzione

- opera come requisito soggettivo legale per la partecipazione a procedure di affidamento con la conseguente illegittimità dell'affidamento stesso in caso di violazione);
- la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti in violazione.

5.5.6 Controlli sui precedenti penali ai fini della formazione di commissioni, dell'assegnazione agli uffici e del conferimento di incarichi

Gli articoli 35-bis del d.lgs. 165 del 2001 e 3 del d.lgs. n. 39 del 2013 prevedono un obbligo di verifica delle pubbliche amministrazioni sulla sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti ovvero dei soggetti cui le amministrazioni stesse intendono conferire incarichi.

L'art. 35-bis pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

Pur trattandosi di norme all'indirizzo della P.A., ai fini della verifica delle condizioni ostative, la Società dovrà provvedere, non oltre la scadenza del triennio 2016-2018, ad adottare le opportune procedure volte ad effettuare i controlli previsti e/o a richiedere agli interessati il rilascio dell'apposita autocertificazione ai sensi di Legge.

5.5.7 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)

Il dipendente che sia venuto a conoscenza di condotte illecite, in ragione del rapporto di lavoro, ne riferisce al superiore gerarchico. Quest'ultimo, a sua volta, comunica il fatto, senza indicare l'identità del segnalante, al RPC, all'Ufficio del Personale, e ai Dirigenti e, per il caso in cui oggetto di segnalazione sia un dirigente, agli Amministratori.

A favore del segnalante che denuncia l'illecito la disposizione prevede:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei suoi confronti;
- la sottrazione del diritto di accesso della denuncia, fatta esclusione delle ipotesi in cui ciò sia imposto da una fonte normativa di qualsivoglia rango e/o da un provvedimento dell'Autorità Giudiziaria (sia essa, Civile, Penale, Amministrativa o Contabile).

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Novi Ligure, lì 29 gennaio 2016