



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE -  
PIANO DELLA TRASPARENZA -



## *MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO*

AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001,  
INTEGRATO CON IL *PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE* AI SENSI DELLA  
LEGGE 190/2012 ED IL *PIANO DELLA TRASPARENZA* AI SENSI DEL D. LGS. 33/2013

# *PARTE SPECIALE 2: PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE - PIANO DELLA TRASPARENZA*

EMISSIONE DEL	REVISIONE DEL	APPROVATO IL
	30 GENNAIO 2018	28 GENNAIO 2016



## INDICE

### PARTE SPECIALE 2:

#### PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE – PIANO DELLA TRASPARENZA

1 INTRODUZIONE.....	5
1.1 LA LEGGE 190/2012 E IL SISTEMA DI PREVENZIONE.....	5
1.2 IL RISCHIO CORRUZIONE NELLO SPIRITO DELLA LEGGE.....	5
1.3 GLI ADEMPIMENTI DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE DALLA PA .....	6
1.4 Confronti ed integrazioni tra il Decreto Lgs. 231/2001 e la Legge 190/2012 .....	7
1.5 ELENCO DEI REATI DI CORRUZIONE .....	11
2 L'IMPEGNO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DI COSEV SERVIZI SPA .....	13
3 IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ALTRI SOGGETTI COINVOLTI	13
3.1.REQUISITI E INCOMPATIBILITÀ.....	13
3.2 FUNZIONI, POTERI E RESPONSABILITÀ .....	14
3.3DELIBERA DI NOMINA DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DI COSEV SERVIZI	15
3.4 RAPPORTI DEL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA D.LGS231/2001	16
3.5 GLI ALTRI SOGGETTI COINVOLTI .....	16
3.6 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE E DELLA CORRUZIONE.....	17
4 IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE .....	17
4.1RIFERIMENTI NORMATIVI E CONTENUTO MINIMO .....	17
4.2 LA STRUTTURA DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DI COSEV SERVIZI SPA .....	18
4.3 IL MONITORAGGIO E IL RIESAME DEL PIANO .....	20
4.4 OBBLIGHI INFORMATIVI VERSO LA VIGILANTE.....	20
5 METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO.....	21



6 LE PRINCIPALI AREE ED I PROCESSI A RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI ED I RELATIVI PRESIDI .....	24
6.1 Processi relativi ad autorizzazioni/certificazioni e controllo/ispezioni da parte di Pubbliche Autorità .....	25
6.2 Processi relativi all'affidamento di lavori, servizi e forniture (processo di approvvigionamento), all'acquisizione e progressione del personale, al conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza, alla formazione di commissioni .....	26
6.3 Sistema autorizzatorio .....	37
7 REGOLE DI CONDOTTA SPECIFICHE DA OSSERVARE PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO SPECIFICO IN RELAZIONE ALL'ATTIVITA' AZIENDALE DI COSEV SERVIZI SPA.....	37
8 PRASSI E PROCEDURE .....	43
9 FORMAZIONE DEL PERSONALE, DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE, MOBILITA'.....	43
9.1 Informazione .....	43
9.2 Adozione di specifiche attività di formazione del personale .....	44
9.3 La mobilità del personale .....	46
9.4 La tutela del dipendente che segnala illeciti "whistleblowing" .....	47
10 IL CODICE ETICO DI COSEV SERVIZI SPA E IL CODICE DI COMPORTAMENTO .....	48
11 SISTEMA DISCIPLINARE E RESPONSABILITA' .....	50
12 IL PIANO DELLA TRASPARENZA .....	51
12.1 Ambito di applicazione delle norme della Trasparenza.....	52
12.2 Applicazione delle norme sulla Trasparenza in Cosev Servizi SpA .....	53
12.3 Compiti del Responsabile per la prevenzione della Corruzione in funzione di Responsabile della Trasparenza .....	57
13 GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE .....	58
14 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE E MECCANISMI DI ACCOUNTABILITY .....	58
14.1 Verso le Amministrazioni controllanti .....	58
14.2 Flussi informativi verso il Responsabile della prevenzione della Corruzione .....	59



Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

14.2.1 Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità (whistleblowing) .....	59
14.3 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza .....	62
15 LE SANZIONI .....	63
16 RECEPIMENTO DINAMICO MODIFICHE LEGGE N. 190/2012 .....	63
17 PIANO 2016 D'IMPLEMENTAZIONE DELLE MISURE TRASVERSALI E SPECIFICHE .....	63
17.1 PIANO DELLE AZIONI SU "MISURE OBBLIGATORIE" .....	63
17.2 PIANO DELLE AZIONI SU "MISURE SPECIFICHE" ..	66



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

## LE NORME ANTI CORRUZIONE

### 1 Introduzione

#### 1.1 La Legge 190/2012 e il sistema di prevenzione

Con l'emanazione della legge n. 190 del 6.11.2012, entrata in vigore il 28.11.2012, sono state approvate le "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione". Su sollecitazione degli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte (in particolare, il G.R.E.C.O., il W.G.B. dell'O.E.C.D. e l'I.R.G. dell'O.N.U.), con tale provvedimento normativo è stato introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, basato sui due livelli (nazionale e decentrato) della Pubblica Amministrazione. Al primo livello si colloca il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) e approvato dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), e a un secondo livello si collocano i Piani territoriali anticorruzione (PTPC) di ogni amministrazione pubblica, definiti sulla base delle indicazioni del PNA e dell'analisi dei rischi specifici di corruzione di ognuna. Nel Modello è tenuto conto delle modifiche introdotte dal nuovo PNA 2016 in linea con la delibera 831 del 3 Agosto 2016 dell'ANAC e dei recenti aggiornamenti normativi introdotti dal D.Lgs 97/2016 che hanno ancor più evidenziato il collegamento tra le misure di prevenzione della corruzione e le misure adottate dal D.Lgs 231/2001.

Nell'attuale aggiornamento si è tenuto conto della nuova disciplina whistleblowing e della determinazione ANAC 1134 del 8 novembre 2017 relativa alle Nuove Linee guida

Le strategie di prevenzione che devono ispirare i suddetti piani, indicate dalle organizzazioni sovranazionali, evidenziano l'esigenza di perseguire tre obiettivi principali:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

#### 1.2 Il rischio corruzione nello spirito della Legge

Il concetto di corruzione da prendere a riferimento per la definizione dei Piani di prevenzione ha un'accezione ampia, essendo comprensivo delle diverse situazioni in cui sia riscontrabile l'abuso da parte di un soggetto del potere/funzione a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti comprendono, infatti, non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale artt. da 314 a 360, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – si rilevi un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Nello spirito della Legge 190/2012, la trasparenza è considerata uno strumento rilevante per operare in maniera eticamente corretta e, contestualmente, per perseguire obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, valorizzando l'accountability con i cittadini, anche attraverso specifiche azioni di sensibilizzazione. Altre misure generali di prevenzione della corruzione, previste dalla Legge 190/2012, riguardano:



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

- inconfiribilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (pantouflage – revolving doors) - D.lgs. 39/2013;
- incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali - D.lgs. 39/2013;
- patti di integrità negli affidamenti (c. 17 art.1 Legge 190/2012).

E inoltre:

- mobilità del personale addetto alle aree a rischio di corruzione;
- astensione in caso di conflitto di interesse;
- formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione;
- tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower).

### **1.3 Gli adempimenti delle società partecipate dalla PA**

La legge 190/2012 stabilisce (art.1 c. 34) che le disposizioni dei commi da 15 a 33 dell'art.1 della Legge si applicano anche alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e alle loro controllate. Tali disposizioni riguardano sommariamente obblighi di trasparenza nell'attività amministrativa e di accesso agli atti del cittadini, di monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali, obblighi/limitazioni e esclusioni di ricorso agli arbitrati nei contenziosi riguardanti gli appalti pubblici e di stipula dei "patti di integrità" con gli appaltatori o ditte partecipanti a selezione per appalti pubblici con clausole espresse di risoluzione o esclusione.

È stabilito che alle Società partecipate pubbliche la Legge si applica limitatamente alle attività di pubblico interesse, indicate e disciplinate dal Diritto nazionale e comunitario.

Il PNA obbliga le società partecipate da Enti pubblici a introdurre e implementare adeguate misure organizzative e gestionali per dare attuazione alle norme contenute nella L.190.

Potevano risultare evidenti i rischi di sovrapposizione, o, in positivo, le integrazioni tra il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) ed il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231, se adottato dall'ente.

Al punto che il Piano Nazionale Anticorruzione cita testualmente:

*"Per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 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 dalla l. n. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella legge n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente (società strumentali/società di interesse generale). Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della l. n. 190 del 2012 e denominate Piani di prevenzione della corruzione, debbono essere trasmessi alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale".*

In merito alla domanda su quali siano i reati considerati dalla Legge 190/12 che dovrebbero essere integrati in un preesistente Modello 231, il PNA afferma che le situazioni di rischio:

*"...sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui –*



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

*a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo".*

Seppure non previsto dalla L. 190/2012, il PNA stabilisce la nomina di un responsabile per l'attuazione del Piano (anche per tali società partecipate pubbliche) da identificare con l'Organismo di Vigilanza ex Dlgs. 231/2001 o con un suo componente o con un dirigente.

Inoltre, le società partecipate – ad esclusione di quelle quotate nei mercati regolamentati e delle loro controllate - hanno l'obbligo di:

- collaborare con l'amministrazione di riferimento per assicurare la pubblicazione delle informazioni di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 22 del d.lgs. n. 33 del 2013;
- provvedere alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale delle informazioni sugli incarichi di cui agli artt. 14 e 15 del d.lgs. n. 33 del 2013;
- assicurare tutti gli adempimenti di trasparenza relativamente alle aree indicate nell'art. 1, comma 16, della L. 190/2012, seguendo le prescrizioni del d.lgs. 33/2013.

#### **1.4 Confronti ed integrazioni tra il Decreto Lgs. 231/2001 e la Legge 190/2012**

La nuova normativa anticorruzione introduce un sistema di allocazione/esenzione di responsabilità, per molti versi, analogo (seppure diverso) a quello della responsabilità delle persone giuridiche, previsto dal d. lgs n. 231 del 2001. Il modello della responsabilità delle persone giuridiche si fonda, come detto, sul seguente meccanismo di allocazione/esenzione della responsabilità: i) l'ente risponde per la perpetrazione del reato presupposto ad opera dell'apicale (o del soggetto sottoposto alla sua vigilanza); ii) l'ente non risponde laddove abbia elaborato idonei compliance programs. In questo schema, l'ascrizione all'ente della responsabilità avviene sulla base di una - generale e strutturale - deficienza organizzativa, desumibile dalla mancata adozione dei modelli di prevenzione e protezione dell'azienda finalizzati ad impedire i rischi paventati.

Fino alla legge n. 190 del 2012, da tale sistema di responsabilità erano esenti (solo) gli enti pubblici non economici. Vi erano esenti in ragione della precisa perimetrazione dell'ambito applicativo del d.lgs n. 231; ai sensi dell'art. 1 di tale decreto, infatti: i) vi sono esclusi lo Stato, le Regioni, le Province, i Comuni, gli altri enti pubblici non economici, e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale; ii) vi sono inclusi (oltre ai soggetti privati) gli enti pubblici economici (vale a dire gli enti a controllo pubblico che svolgano attività economiche). Con la legge n. 190 del 2012 le cose sono cambiate: nel caso di perpetrazione di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde il responsabile anticorruzione. E vi risponde a diverso titolo: i) erariale; ii) eventualmente civile; iii) disciplinare; iv) di responsabilità dirigenziale (impossibilità di rinnovo dell'incarico e, nei casi più gravi, revoca dell'incarico e recesso dal rapporto di lavoro). Ma anche in questo caso, soccorre una prova liberatoria analoga a quella del 231: il responsabile anticorruzione non risponde nel caso di adozione ed efficace attuazione del Piano triennale anticorruzione (o PTA). In entrambi i casi, la responsabilità si fonda sul meccanismo di allocazione/esenzione della responsabilità.

Si è già accennato al carattere (necessariamente) colposo della responsabilità 231. Il relativo criterio d'imputazione soggettiva è la colpa di organizzazione, quale espressione di scelte di politica aziendale errate o quantomeno avventate. Anche nella disciplina anticorruzione il titolo giuridico della responsabilità è la c.d. irresponsabilità organizzata o colpa di organizzazione. Prendendo in



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE -  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

prestato una formulazione usata spesso dalla Corte dei conti, si ha colpa di organizzazione in presenza di un'organizzazione pubblica organizzata confusamente, gestita in modo inefficiente, non responsabile e non responsabilizzata. Oggi, dopo la nuova disciplina anticorruzione, non predisporre un PTA, predisporre un PTA inidoneo a fungere da valido modello preventivo, non vigilarne l'attuazione è un comportamento colposo. Anzi, è un comportamento gravemente colposo. Il che, com'è noto, è rilevante ai fini della responsabilità dinanzi alla Corte dei conti.

Nel sistema 231 l'ascrizione all'ente della responsabilità avviene sulla base di una - generale e strutturale - deficienza organizzativa, desumibile dalla mancata adozione dei modelli di prevenzione e protezione dell'azienda finalizzati ad impedire i rischi paventati. Per questo motivo, il modello deve prevedere - in relazione alla natura, alla dimensione dell'organizzazione e al tipo di attività svolta - misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio della perpetrazione dei reati presupposto. Il concetto di "modello" presuppone un insieme di regole e procedure, comunque le si denominino, previste e attuate in concreto per un'organizzazione e gestione dell'ente finalizzate alla prevenzione dei reati presupposto.

Anche il piano anticorruzione, quindi, come i compliance programs, gioca il ruolo di strumento di "organizzazione dell'organizzazione". Strumento che una compagine organizzativa pubblica adotta per evitare che, all'interno della propria organizzazione, si realizzino determinati atti illeciti di rilevanza penale. Il PTA deve prevedere - in relazione alla natura, alla dimensione dell'organizzazione e al tipo di attività svolta - misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Se da un lato, quindi esistono diversi elementi di similitudine tra la norma "231" e la "190", ci sono anche alcune diversità.

La prima è strutturale e riguarda i reati presupposto. Per rispondere ex 231 non è sufficiente la commissione di un reato. Occorre la perpetrazione di uno dei reati previsti dallo stesso d.lgs n. 231. L'elenco dei cosiddetti reati presupposto è rinvenibile principalmente dalla Sezione III, Capo I del Decreto. Nel campo dell'anticorruzione la sfera dei reati rilevanti è più limitata. L'art. 1, comma 12, della legge n. 190 parla di commissione di un reato di corruzione. La convenzione ONU del 9 dicembre 2003, di cui la legge n. 190 è attuazione, con il termine corruzione si riferisce, più genericamente a) al fatto di promettere, offrire o concedere ad un pubblico ufficiale, direttamente od indirettamente, un indebito vantaggio, per se stesso o per un'altra persona o entità, affinché compia o si astenga dal compiere un atto nell'esercizio delle sue funzioni ufficiali; b) al fatto per un pubblico ufficiale di sollecitare od accettare, direttamente od indirettamente, un indebito vantaggio, per se stesso o per un'altra persona o entità, affinché compia o si astenga dal compiere un atto nell'esercizio delle sue funzioni ufficiali (art. 15).

La circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri si riferisce, invece, all'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati dal Titolo II, Capo II del codice penale. In realtà, applicando il principio di tassatività i reati presupposto per cui poter muovere l'addebito al responsabile anticorruzione dovrebbero essere solo quelli previsti espressamente dalla legge n. 190 e, dunque, alle fattispecie penali indicate dalla Convenzione (in pratica ai reati di corruzione e concussione).

Un altro importante discrimine è rappresentato dal grado di stabilità della sentenza che accerta la commissione del reato presupposto. Nel sistema 231 non è necessaria una sentenza passata in giudicato. Se poi nei gradi di giudizio viene meno il reato presupposto, cade anche la responsabilità dell'ente. Ovviamente, perché cada anche la responsabilità 231 deve venir meno il reato nei suoi elementi costitutivi. Si consideri, infatti, che in base all'art. 8 la responsabilità dell'ente sussiste





Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

anche quando l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile. All'opposto, in base all'art. 1, comma 12 della l. n. 190, perché si configuri la responsabilità del responsabile anticorruzione è necessaria una sentenza passata in giudicato che accerti il reato di corruzione all'interno dell'amministrazione. Questo diverso regime si traduce in una diversità di accertamento procedurale. L'accertamento della responsabilità dell'ente ex 231 è praticamente contestuale. In base all'art. 38 del d.lgs. n. 231, di norma, il procedimento per l'illecito amministrativo dell'ente è riunito al procedimento penale instaurato nei confronti dell'autore del reato da cui l'illecito dipende. Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) sia stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale; b) il procedimento sia stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) lo renda necessario l'osservanza delle disposizioni processuali.

Il sistema anticorruzione, invece, è necessariamente successivo: occorre una sentenza passata in giudicato. L'articolo 5, comma 1 del decreto 231 dispone che *"l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)".* Esaminiamo queste categorie. Quanto ai soggetti apicali, il legislatore ha individuato i soggetti di cui alla lettera a) con un criterio oggettivo-funzionale relativo alla attività inerente alla gestione e il controllo dell'ente, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita. Sono apicali l'amministratore unico, l'amministratore delegato, il legale rappresentante, il direttore generale e i soggetti cui costoro delegano le rispettive funzioni. Si tratta di figure che assommano poteri di gestione e controllo sull'ente. Sono sottoposti alla direzione o vigilanza degli apici le persone inquadrare in uno stabile rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione continuativa, ma anche coloro che, pur essendo soggetti esterni, si vedono affidare un incarico da eseguire sotto la direzione e il controllo di soggetti apicali e in ragione di questo agiscono in nome e per conto dell'ente. Solo tali soggetti possono impegnare la responsabilità dell'ente: se il reato presupposto è commesso da un dipendente dell'ente che non ha questa qualifica l'ente non risponde. Considerazioni diverse valgono nel sistema anticorruzione. La norma parla di "commissione all'interno dell'amministrazione". Qualunque intraneus all'apparato amministrativo, quindi, commettendo un reato corruttivo è in grado di impegnare la responsabilità del R. A. Il parametro soggettivo a monte, quindi, si amplia.

Ma la differenza più rilevante tra le norme qui esaminate riguarda il soggetto sanzionato. Nella 231 è l'ente; nella 190 è una persona, vale a dire il responsabile anticorruzione: quindi, nell'anticorruzione si personalizza la responsabilità sul RA. L'art. 1, co. 7, della legge 190 stabilisce che *"l'organo di indirizzo politico individua, di norma tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio, il responsabile della prevenzione della corruzione. Negli enti locali, il responsabile della prevenzione della corruzione è individuato, di norma, nel segretario, salva diversa e motivata determinazione".* Tale soggetto deve: i) elaborare la proposta di piano di prevenzione, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico di ciascuna amministrazione (art. 1, co.8), i cui contenuti, che caratterizzano anche l'oggetto dell'attività del responsabile, sono individuati nel co. 9, dell'art. 1; ii) definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, co. 8); iii) verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità (art. 1, co.10, lett. a); iv) proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione (art. 1, co.10, lett. a);



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

v) verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, co.10, lett. b); vi) individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, co.10, lett. c). La nomina del responsabile è disposta con provvedimento dell'organo di indirizzo politico. Il ruolo di responsabile ex legge 190 deve essere ricoperto da un dirigente che si trovi in una posizione stabile. La Presidenza del Consiglio dei Ministri ha previsto la possibilità di individuare referenti per la corruzione che possano operare nelle strutture dipartimentali o territoriali, escludendo, invece, la possibilità di nomina di più di un responsabile nell'ambito della stessa amministrazione.

In merito alla irrogazione delle sanzioni, l'organo competente per la 231 è il giudice penale; autorità amministrativa (per sanzioni disciplinari e responsabilità dirigenziale) mentre nel sistema anticorruzione è la Corte dei conti. Diversa è infatti la natura dell'illecito: penale (mascherata da responsabilità amministrativa) nella 231; erariale e disciplinare nell'anticorruzione. Nel sistema 231 le sanzioni comminabili all'ente in conseguenza di una sua accertata responsabilità amministrativa si distinguono innanzitutto in pecuniarie e interdittive; in ipotesi di condanna, inoltre, è sempre prevista la confisca del prezzo o del profitto di reato e, qualora venga applicata una sanzione interdittiva, può essere disposta la pubblicazione della sentenza. La sanzione pecuniaria, pena principale dell'impianto del 231, viene applicata per quote, in un numero non inferiore a cento né superiore a mille, e l'importo di una quota va da un minimo di 258,22 € (le originarie 500.000 £) ad un massimo di 1.549,37 € (gli originari 3 milioni di £). La sanzione viene commisurata al caso concreto, in quanto il giudice è tenuto a determinare il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; inoltre, l'importo delle quote deve essere fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente (art. 11 del Decreto).

Solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e al ricorrere di determinate condizioni, può essere applicata una o più delle seguenti sanzioni interdittive: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni e servizi. Il giudice determina il tipo e la durata di tali sanzioni tenendo conto degli stessi elementi sopra indicati per la determinazione della sanzione pecuniaria, oltre a valutare l'idoneità di ciascuna delle sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso. Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi. Quanto al sistema anticorruzione, il titolo di responsabilità si ribadisce, è disciplinare e erariale. Si consideri anche l'autonoma responsabilità dirigenziale in caso di mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti. In specie, l'art. 1, co. 8 della l. 190 prevede che *"La mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la semplificazione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale"*. La previsione di tale responsabilità rende necessaria la creazione del collegamento tra adempimento e obiettivi dirigenziali in sede di negoziazione degli obiettivi. Un'ulteriore ipotesi di responsabilità dirigenziale è disciplinata dal co. 14 dell'art. 1 della legge n. 190 in caso di ripetute violazioni del piano anticorruzione. Quanto alla responsabilità erariale, il responsabile anticorruzione che non abbia predisposto un piano (o un piano inadeguato), risponde a titolo di concorso colposo nell'illecito erariale perpetrato dal funzionario corrotto. Infatti, considerato che la



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

legge considera il piano uno dei principali strumenti anticorruzione, la mancata predisposizione dello stesso costituirà un fattore che presumibilmente agevolerà la perpetrazione dell'illecito. Per il RA non redigere o non aggiornare il piano anticorruzione costituirà certamente quell'illecito professionale inescusabile che, secondo la giurisprudenza della Corte dei conti, vale a integrare il presupposto della colpa grave.

Ulteriore elemento distintivo è la mancanza dell'elemento dell'interesse o vantaggio nella norma anticorruzione. Nel sistema 231 apicali e controllati possono fare scattare la responsabilità dell'ente qualora il reato presupposto sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo. Il vantaggio è identificabile in un'acquisizione di utilità economica, mentre l'interesse presuppone l'aver agito per determinate finalità e utilità, senza che sia peraltro necessario il loro perseguimento. I requisiti dell'“interesse” e del “vantaggio” sono alternativi ai fini dell'attribuzione di responsabilità, pertanto, qualora un reato sia stato compiuto nell'interesse dell'ente non è necessario che quest'ultimo ne abbia contemporaneamente tratto vantaggio e viceversa. Inoltre, per quanto riguarda i reati societari richiamati dall'art. 25-ter del Decreto, operando un'ulteriore deroga all'art. 5, la responsabilità dell'ente è collegata alle sole condotte commesse nell'interesse dell'ente, senza prevedere l'alternativa del vantaggio. Nel sistema anticorruzione, invece, interesse o vantaggio non sono elementi costitutivi della responsabilità (a valle) del RA.

Altro elemento caratterizzante della l. 190 è il valore autonomo che assume la trasparenza nel sistema pubblico anticorruzione: questo aspetto costituisce un altro elemento discrezionale rispetto alla norma 231. Rendere trasparente ed aperto il processo decisionale che conduce alla decisione pubblica significa prevenire occasioni di arbitrio e di corruzione. Al contrario, la diffusa pratica dell'assunzione delle decisioni amministrative nelle penombre degli uffici amministrativi abbassa inesorabilmente la soglia del legittimo sospetto di favoritismi o irregolarità. La corruzione può essere combattuta in modo efficace anche attraverso la trasformazione dell'amministrazione da edificio impenetrabile, blindato rispetto a qualunque forma di controllo, in una “casa di vetro”, all'interno della quale tutto è sempre e costantemente visibile perché, appunto, “trasparente”. Questa piena visibilità tende, infatti, a promuovere un controllo dell'attività amministrativa capillare dal basso, in modo da garantire il massimo grado di correttezza e di imparzialità. Il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (di seguito anche “Decreto Trasparenza”, o il “Decreto”) ha operato una sistematizzazione dei principali obblighi di pubblicazione vigenti sulla trasparenza dell'agire dell'amministrazione. Occorre rilevare, al riguardo, che la l. n. 190 del 2012 ha considerato “*la trasparenza dell'attività amministrativa ... livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili, ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m della Costituzione*” (art. 1, comma 15, l. n. 190 del 2012). È ben noto come l'elevazione di un valore (in specie la trasparenza) al rango di livello essenziale ha quale effetto il riconoscimento dello stesso quale valore fondante del sistema ordinamentale e l'affermazione, a livello addirittura costituzionale, della sua intangibilità e inderogabilità. La “*trasparenza*” è “*accessibilità totale* - anche attraverso la pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche - *delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità*” .

## 1.5 Elenco dei reati di corruzione



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

I delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale inclusi nei reati presupposto ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. 231/2001 sono descritti nel paragrafo 2.A "In relazione ai reati contro la Pubblica Amministrazione ed assimilabili" della - Parte Speciale 1: Mappatura delle attività a rischio reato e Protocolli - del MOG di COSEV SERVIZI SPA. Giova anche precisare che il Risk assessment eseguito per la compliance 231 ha considerato le eventualità che il soggetto apicale o sottoposto all'altrui vigilanza potesse avere sia un ruolo attivo sia passivo nel rapporto corruttivo.

Di seguito si fornisce, quindi, l'elencazione dei reati contro la P.A., non compresi negli art. 24 e 25 del D.lgs.231/2001, applicabili alla realtà operativa di COSEV SERVIZI SPA.

Art. 314 - Peculato. Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio, il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria, è punito con la reclusione da tre a dieci anni.

Art. 316 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui. Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Art. 323 - Abuso d'ufficio. Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da uno a quattro anni.

Art. 325 - Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni di ufficio. Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che impiega, a proprio o altrui profitto, invenzioni o scoperte scientifiche, o nuove applicazioni industriali, che egli conosca per ragione dell'ufficio o servizio, e che debbano rimanere segrete, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa non inferiore a euro 516.

Art. 326 - Rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio. Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, violando i doveri inerenti alle funzioni o al servizio, o comunque abusando della sua qualità, rivela notizie d'ufficio, le quali debbano rimanere segrete, o ne agevola in qualsiasi modo la conoscenza, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Art. 328 - Rifiuto di atti di ufficio. Omissione. Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo, è punito con la reclusione da sei mesi a due anni.

Art. 331 - Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità. Chi, esercitando imprese di servizi pubblici o di pubblica necessità, interrompe il servizio, ovvero sospende il lavoro nei suoi stabilimenti, uffici o aziende, in modo da turbare la regolarità del servizio, è punito con la reclusione da sei mesi a un anno e con la multa non inferiore a euro 516.

Art. 334 - Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

Art. 335 - Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa.

## **2 L'impegno di prevenzione della corruzione di Cosev Servizi SpA**

COSEV SERVIZI SPA è una società partecipata interamente dalle Amministrazioni Comunali di Bellante, Sant'Omero, Nereto, Colonnella, Controguerra e Crognaleto (tutti Comuni presenti nella Provincia di Teramo) come riportato nella Parte Generale del Modello, ed è sottoposta quindi alla loro vigilanza.

Sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali in coerenza con le proprie politiche, COSEV SERVIZI ha ritenuto di procedere alla definizione e attuazione di un Piano di prevenzione della corruzione, quale parte speciale del proprio Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) che è stato contestualmente definito ed approvato, a tutela dell'immagine di imparzialità e di buon andamento della Società, dei beni aziendali e delle attese degli azionisti, del lavoro dei propri dipendenti e degli stakeholders in genere.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che, al di là dell'obbligatorietà degli adempimenti previsti, il Piano di prevenzione, efficacemente attuato e monitorato, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione del personale e dei collaboratori, in modo tale da evitare il rischio di comportamenti corruttivi a danno della Società e da stimolare la ricerca di ulteriori margini di efficienza nella gestione del servizio pubblico.

Con l'attuazione della compliance ex D. Lgs. 231/2001, COSEV SERVIZI SPA ha inteso adottare un Modello di Organizzazione e Gestione per la prevenzione dei reati presupposto previsti dagli art. 24 e 25 del D.lgs. 231/2001, compendiata nel paragrafo 2.A "In relazione ai reati contro la Pubblica Amministrazione ed assimilabili" della - Parte Speciale 1: Mappatura delle attività a rischio reato e Protocolli -.

Con la presente Parte Speciale 2 ha inteso, quindi, estendere la propria azione di prevenzione della corruzione a tutti i reati considerati dalla L. 190/2012, dal lato attivo e passivo, in merito all'attività di pubblico servizio svolta e ai comportamenti in cui è ravvisabile un abuso del potere/funzione attribuita a dipendenti di COSEV SERVIZI SPA per trarne un vantaggio privato.

## **3 Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e altri soggetti coinvolti**

### **3.1 Requisiti e incompatibilità**

L'art. 1 c. 7 della L. 190/2012 prevede la nomina del responsabile della prevenzione della corruzione per tutte le Pubbliche amministrazioni. Tale previsione è stata estesa dal PNA agli enti pubblici economici e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, indicando la possibilità che sia individuato anche nell'Organismo di vigilanza ex D.lgs. n. 231/2001.

Questa iniziale previsione di sovrapposibilità delle funzioni del responsabile della prevenzione della corruzione con quelle di Organismo di vigilanza ex D.lgs. n. 231/2001, nell'unica figura, è stata successivamente fugata dalle Linee Guida emesse dall'Anac nel Marzo 2015: in tale circostanza, l'Anac ha ritenuto, infatti, che *"..... Considerata l'esigenza di garantire che il sistema di prevenzione non si traduca in un mero adempimento formale e che sia, invece, calibrato, dettagliato come un modello organizzativo vero e proprio ed in grado di rispecchiare le specificità dell'ente di riferimento, l'Autorità ritiene che le funzioni di Responsabile debbano essere affidate ad*



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

*uno dei dirigenti della società. Questa opzione interpretativa si evince anche da quanto previsto nell'art. 1, co. 8, della legge n. 190 del 2012, che vieta che la principale tra le attività del Responsabile della prevenzione della corruzione, ossia l'elaborazione del Piano, possa essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione. Per tali motivi, il Responsabile della prevenzione della corruzione non può essere individuato in un soggetto esterno come l'organismo di vigilanza o altro organo di controllo a ciò esclusivamente deputato".*

La Circolare DPCM n. 1/2013 ne definisce i criteri di scelta, le incompatibilità e la durata. La scelta del responsabile anticorruzione deve ricadere, preferibilmente, su dirigenti appartenenti al ruolo, che siano titolari di ufficio di livello dirigenziale generale. La durata della designazione è pari a quella dell'incarico dirigenziale, essendo considerata la funzione come "naturalmente integrativa" della competenza generale.

Il dirigente designato non deve essere stato destinatario di provvedimenti giudiziari di condanna né disciplinari e deve aver dato dimostrazione, nel tempo, di comportamento integerrimo. Inoltre, nella scelta occorre tener conto, quale motivo di esclusione, dell'esistenza di situazioni di conflitto d'interesse ed evitare, per quanto possibile, la designazione di dirigenti incaricati in settori considerati esposti al rischio di corruzione.

### **3.2 Funzioni, poteri e responsabilità**

Considerato il delicato compito organizzativo e di raccordo, al responsabile della prevenzione deve essere assicurato un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate e qualificate risorse umane, e adeguate dotazioni strumentali e finanziarie. La Legge ha considerato essenziale la figura del responsabile, come soggetto idoneo ad assicurare il funzionamento del sistema di prevenzione, attribuendo a tale ruolo le seguenti funzioni:

- elaborare la proposta di piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'organo d'indirizzo politico – Consiglio di amministrazione;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- promuovere, d'intesa con il dirigente competente, la mobilità interna degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività, nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità.

Il responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 15 dicembre di ogni anno, redige una relazione annuale con il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate. A fronte dei compiti attribuiti, la Legge 190/2012 prevede delle consistenti responsabilità per il caso di inadempimento.

In particolare, all'art. 1, c. 8, della L.190/2012 si prevede una responsabilità dirigenziale per la mancata predisposizione del Piano di prevenzione della corruzione e di mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

All'art. 1, c. 12 si prevede, inoltre, l'imputazione di una responsabilità dirigenziale, disciplinare e amministrativa per il caso in cui all'interno della società vi sia stata una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato. La responsabilità è esclusa se il responsabile della prevenzione prova di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di prevenzione e di averne osservato le prescrizioni e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

L'art. 1, c. 14, individua una forma di responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21, D.lgs. n. 165 del 2001 che si configura nel caso di: "ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano" e una forma di responsabilità disciplinare "per omesso controllo".

Per completezza del quadro delle responsabilità in capo al responsabile della prevenzione si segnala:

- (in qualità di responsabile - anche - della trasparenza) una responsabilità per la violazione degli obblighi di trasparenza art. 46 del d.lgs. n. 33 del 2013;
- il mancato rispetto delle disposizioni sulla incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi (art. 15 del d.lgs. 39/2013).

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del Piano sono "elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale", nonché "eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione" e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

È esclusa la responsabilità ove l'inadempimento degli obblighi summenzionati di cui al c. 1 dell'art. 46, sia "dipeso da causa a lui non imputabile".

L'esistenza di una responsabilità dirigenziale connessa alla predisposizione e all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza rende necessario un collegamento tra l'adempimento normativamente richiesto e gli obiettivi individuati nell'incarico dirigenziale, ai fini della retribuzione variabile e di risultato come previsto dai CCNL applicabili.

### **3.3 Delibera di nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione di COSEV SERVIZI SPA**

Il provvedimento di nomina è di competenza del Consiglio di Amministrazione (CdA), quale organo d'indirizzo politico. Con Delibera del 04/12/2015, il Consiglio di Amministrazione di COSEV SERVIZI SpA ha nominato la dipendente sig.ra Lara Nardinocchi quale "Responsabile della Prevenzione della Corruzione" ai sensi della L. 190/2012 nonché quale "Responsabile della Trasparenza" ai sensi del D. Lgs. 33/2013, con decorrenza a partire dal 15/12/2015. In precedenza, con seduta del 05/06/2015, il Consiglio di Amministrazione aveva nominato il Direttore Generale, dott. Giuseppe Santoni, quale "Responsabile della Prevenzione della Corruzione" ai sensi della L. 190/2012 nonché quale "Responsabile della Trasparenza" ai sensi del D. Lgs. 33/2013.

Tale nuova delibera di nomina del Consiglio di Amministrazione, si è resa opportuna, tenendo debitamente conto dei successivi orientamenti dell'Anac, in particolare della determinazione Anac n. 8/2015 e delle nuove Linee Guida Anac, con la finalità (per quanto remota la stessa potesse apparire) di evitare eventuali conflitti di interesse e/o incompatibilità tra l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile della Trasparenza con le competenze dell'unica



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

figura dirigenziale della società, il Direttore Generale, al quale è comunque attribuita la responsabilità gestionale della società e le competenze in materia disciplinare.

La nomina della suddetta Responsabile sig.ra Lara Nardinocchi è stata prontamente comunicata a tutte le Amministrazioni Comunali azioniste di COSEV SERVIZI SpA, e è stata pubblicata sul sito internet di COSEV SERVIZI SpA in via permanente.

### **3.4 Rapporti del Responsabile Anticorruzione con l'Organismo di Vigilanza D.Lgs 231/2001**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione svolge le proprie attività in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza di seguito O.D.V. nel rispetto della reciproca autonomia e della distinzione ai fini della responsabilità e delle aree d'intervento delle due figure di controllo.

### **3.5 Gli altri soggetti coinvolti**

Il Consiglio di Amministrazione (CdA)

Il CdA di COSEV SERVIZI SPA è l'organo di indirizzo che nomina il Responsabile della prevenzione della corruzione ed il Responsabile della Trasparenza, e vigila sul suo operato e sull'efficacia dell'azione svolta. Il CdA approva il Piano della prevenzione della corruzione e ogni proposta di aggiornamento e modifica dello stesso. Il CdA riceve e prende atto dei contenuti della relazione annuale predisposta dal Responsabile di prevenzione della corruzione con il rendiconto dettagliato sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel piano.

I Dirigenti responsabili delle aree a rischio corruzione.

Ai dirigenti titolari dei Processi/Attività a rischio corruzione individuati nel presente Piano sono attribuite le seguenti responsabilità:

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della prevenzione;
- partecipano al processo di gestione del rischio, collaborando con il responsabile per individuare le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice Etico e l'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel Piano;
- adottano le misure gestionali finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e la mobilità del personale.

Dipendenti/Collaboratori

I dipendenti e i collaboratori esterni partecipano al processo di gestione del rischio, osservando le misure contenute nel Piano, segnalando le situazioni d'illecito al proprio dirigente o all'Ufficio Personale e i casi di conflitto di interessi che li riguardano.





Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

### 3.6 Flussi Informativi nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione

<b>Tutte le aree/uffici</b>	Segnalazioni in caso di situazioni che possano costituire o solo avere criticità connesse ai reati L.190/2012.  Tale adempimento è previsto anche quale flusso nei confronti dell'ODV in caso di rischio reati presupposto D.Lgs 231/2001
<b>Area legale/Amministrativa</b>	Comunicazioni relative a procedimenti avviati in merito a Reati presupposto relativi alla ex L.190/2012  (Flusso previsto anche nei confronti dell'O.D.V. in merito a reati presupposto ex D.Lgs 231/2001
<b>Area servizi</b>	Comunicazioni da parte dei responsabili del settore o da chi ne venga a conoscenza in caso di segnalazioni di reati presupposto ex L.190/2012 nell'ambito dei servizi prestati
<b>Area Risorse Umane</b>	Report annuale relativo alle assunzioni/licenziamenti di personale .
<b>Ufficio acquisti e acquisizione di servizi</b>	Report annuale relativo a servizi o acquisti , con importi superiori ad € 40.000,00. Segnalazione immediata di commesse superiori al suddetto valore attivate senza bandi di gara, con evidenza dei motivi e delle deleghe che non hanno permesso l'attivazione di gare
<b>Tutte le aree /uffici</b>	Segnalazione di eventuali misure o criticità sulle misure adottate utili al fine di prevenire reati di corruzione

## 4 Il Piano di prevenzione della corruzione

### 4.1 Riferimenti normativi e contenuto minimo

Il PNA, come già detto in precedenza, ha previsto che gli enti dotati di modelli di organizzazione e gestione (MOG) per la prevenzione dei reati contro la pubblica amministrazione, inclusi negli artt. 24 e 25 del D.lgs. n. 231/2001, possono far leva su di essi e integrarli ai sensi della L. 190/2012; la suddetta Parte Speciale denominata "Piani di prevenzione della corruzione", deve essere trasmessa alle amministrazioni pubbliche vigilanti e pubblicata sul sito istituzionale.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

Nell'allegato 1 del PNA denominato "Soggetti, azioni e misure finalizzati alla prevenzione della corruzione", per realizzare l'integrazione tra i diversi livelli e piani, è riportato il contenuto minimo che i MOG – Piano di prevenzione della corruzione devono avere:

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

Le misure di prevenzione devono essere coerenti con gli esiti della valutazione dei rischi, prendendo in considerazione sia i potenziali eventi in cui l'ente possa essere considerato responsabile per il reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, sia per i reati commessi da un dipendente della società in qualità di agente pubblico ovvero per quelle ipotesi in cui l'agente operi come soggetto indotto o corruttore.

#### **4.2 La struttura del Piano di Prevenzione della corruzione di COSEV SERVIZI SPA**

Il Piano di prevenzione della corruzione (Piano) di COSEV SERVIZI SPA è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure obbligatorie per la Legge 190/2012 e ad altre specifiche relative a le aree a rischio di reato, individuate sulla base del risk assessment.

Il Piano viene trasmesso alle Amministrazioni Comunali azioniste, dopo la sua approvazione da parte del CdA e pubblicato sul sito istituzionale della Società.

In concreto, il presente Piano di prevenzione della corruzione descrive la metodologia di risk assessment, le aree e i processi sensibili individuati in relazione ai rischi di reato e di altri comportamenti corruttivi, commessi dai soggetti apicali e sottoposti alla loro direzione e coordinamento, in qualità di agenti pubblici ovvero per quelle ipotesi in cui il dipendente di COSEV SERVIZI SPA opera come soggetto indotto o corruttore.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

In ciascun Piano dovrà essere riportata una «mappa» delle aree a rischio e dei connessi reati di corruzione nonché l'individuazione delle misure di prevenzione. Nella individuazione delle aree a rischio è necessario che si tenga conto di quanto emerso in eventuali provvedimenti giurisdizionali, anche non definitivi, allorché dagli stessi risulti l'esposizione dell'area organizzativa o della sfera di attività a particolari rischi.

La parte programmatica riporta le misure obbligatorie per tutte le aree sensibili, indicate dalla L. 190/2012 e i presidi di controllo specifici di ciascun processo.

Il piano di implementazione che ne deriva contiene anche l'indicazione del grado di priorità di ogni misura/prescrizione, tenendo conto della diversa rilevanza attribuita in relazione all'urgenza di ridurre ad un livello accettabile i rischi che si verifichino gli eventi di corruzione ipotizzati.

Di seguito è riportato l'indice degli argomenti trattati dal **Piano della prevenzione della corruzione e dal Piano della Trasparenza:**

- Introduzione (la Legge 190/2012 e il sistema di prevenzione, il rischio di corruzione nello spirito della Legge, gli adempimenti delle società partecipate dalla PA, confronti ed integrazioni tra il decreto Lgs. 231/2001 e la Legge 190/2012, elenco dei reati di corruzione);
- L'impegno di COSEV SERVIZI SPA nella prevenzione della corruzione;
- Il Responsabile della prevenzione della corruzione e altri soggetti coinvolti (Requisiti e incompatibilità, funzioni poteri e responsabilità, delibera di nomina del responsabile della corruzione di COSEV SERVIZI SPA, gli altri soggetti coinvolti);
- Il Piano di prevenzione della corruzione (riferimenti normativi e contenuto minimo, la struttura del Piano di prevenzione della corruzione COSEV SERVIZI SPA, il monitoraggio e riesame del Piano, obblighi informativi vs. la PA vigilante);
- Metodologia di valutazione del rischio;
- Le principali aree ed i processi a rischio di commissione dei reati ed i relativi presidi (processi relativi ad autorizzazioni/certificazioni e controlli/ispezioni da parte di Pubbliche Autorità, processi relativi all'affidamento di lavori, servizi e forniture (processo di approvvigionamento), all'acquisizione e progressione del personale, al conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza, alla formazione di commissioni, sistema autorizzatorio);
- Regole di condotta specifiche da osservare per la prevenzione del rischio specifico in relazione alla realtà aziendale;
- Prassi e procedure;
- Formazione del personale, diffusione del modello nel contesto aziendale, mobilità (informazione, adozione di specifiche attività di formazione del personale, mobilità del personale);
- Il Codice etico di Cosev Servizi SPA e il Codice di comportamento;
- Il sistema disciplinare e responsabilità;
- Il Piano della Trasparenza (ambito di applicazione delle norme della trasparenza, applicazione delle norme sulla trasparenza in Cosev Servizi SPA, compiti del Responsabile per la prevenzione della corruzione in funzione di Responsabile della trasparenza);
- Gestione delle risorse finanziarie;



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

- Obblighi di informazione e meccanismi di accountability (verso le Amministrazioni controllanti, flussi informativi verso il Responsabile della prevenzione della corruzione, procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità (whistleblowing), verso l'Organismo di Vigilanza);
- Le sanzioni;
- Recepimento dinamico modifiche Legge 190/2012;
- Piano 2015 d'implementazione delle misure trasversali e specifiche (Piano delle azioni su misure obbligatorie, piano delle azioni su misure specifiche).

Parte integrante del presente documento sono:

- la Parte Speciale "1" paragrafo 2.A "In relazione ai reati contro la Pubblica Amministrazione ed assimilabili" del MOG di COSEV SERVIZI SPA, nella versione approvata dal CdA;
- la Parte Generale del MOG per le parti applicabili e in particolare:
  - a) il paragrafo 4: Sistema Disciplinare,
  - b) l'allegato del MOG: il Codice Etico.

#### **4.3 Il monitoraggio e il riesame del Piano**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione di COSEV SERVIZI SPA verificherà periodicamente, almeno una volta all'anno, i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi anti-corruzione programmati, rilevando gli eventuali scostamenti.

L'efficacia delle misure adottate sarà valutata sulla base delle verifiche eseguite e sugli esiti dei monitoraggi periodici relativi a:

- rispetto dei tempi procedurali nello svolgimento delle attività a rischio,
- tipologia, frequenza di eventi o "pericoli" di comportamenti corruttivi rilevati nel periodo, dei relativi provvedimenti assunti nei confronti del personale;
- rapporti intercorsi con i soggetti esterni.

Valutate le informazioni raccolte, entro il 15 dicembre di ogni anno, il Responsabile della Prevenzione redige una relazione sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate, ai sensi dell'art. 1 c. 14 L. 190/2012 che costituirà la base per l'emanazione del nuovo Piano di prevenzione della corruzione.

La Relazione annuale dovrà essere pubblicata sul sito istituzionale di Cosev Servizi SpA e trasmessa alle Amministrazioni Comunali azioniste.

Entro il 31 gennaio di ogni anno il Responsabile della prevenzione della corruzione elaborerà il Piano annuale di prevenzione della corruzione da portare all'approvazione del CdA.

#### **4.4 Obblighi informativi verso la PA vigilante**

Nelle more di eventuali specifiche richieste da parte dei Comuni azionisti o di un protocollo d'intesa tra le parti, il Responsabile della prevenzione della corruzione di COSEV SERVIZI SPA provvederà a trasmettere tempestivamente alle Amministrazioni Comunali azioniste i seguenti documenti;

- il Piano di prevenzione della corruzione di Cosev Servizi SpA e suoi aggiornamenti successivi approvati dal Consiglio di Amministrazione;



- la Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione.

## 5 Metodologia di valutazione del rischio

### LE LINEE GUIDA UNI ISO 31000 2010: PRINCIPI PER LA GESTIONE DEL RISCHIO

Per far sì che la gestione del rischio di corruzione sia efficace, secondo quanto espressamente affermato dal Dipartimento della Funzione pubblica nelle proprie Circolari, la Società, nella redazione del presente "Piano", ha seguito i principi riportati qui di seguito.

a) La gestione del rischio crea e protegge il valore. La gestione del rischio contribuisce in maniera dimostrabile al raggiungimento degli obiettivi ed al miglioramento della prestazione, per esempio in termini di salute e sicurezza delle persone, rispetto dei requisiti cogenti, consenso presso l'opinione pubblica, protezione dell'ambiente, qualità del prodotto, gestione dei progetti, efficienza nelle operazioni, governance e reputazione.

b) La gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione. La gestione del rischio non è un'attività indipendente, separata dalle attività e dai processi principali dell'organizzazione. La gestione del rischio fa parte delle responsabilità della direzione ed è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione, inclusi la pianificazione strategica e tutti i processi di gestione dei progetti e del cambiamento.

c) La gestione del rischio è parte del processo decisionale. La gestione del rischio aiuta i responsabili delle decisioni ad effettuare scelte consapevoli, determinare la scala di priorità delle azioni e distinguere tra linee di azione alternative.

d) La gestione del rischio tratta esplicitamente l'incertezza. La gestione del rischio tiene conto esplicitamente dell'incertezza, della natura di tale incertezza e di come può essere affrontata.

e) La gestione del rischio è sistematica, strutturata e tempestiva. Un approccio sistematico, tempestivo e strutturato alla gestione del rischio contribuisce all'efficienza ed a risultati coerenti, confrontabili ed affidabili.

f) La gestione del rischio si basa sulle migliori informazioni disponibili. Gli elementi in ingresso al processo per gestire il rischio si basano su fonti di informazione, quali dati storici, esperienza, informazioni di ritorno dai portatori d'interesse, osservazioni, previsioni e parere di specialisti. Tuttavia, i responsabili delle decisioni dovrebbero informarsi, e tenerne conto, di qualsiasi limitazione dei dati o del modello utilizzati o delle possibilità di divergenza di opinione tra gli specialisti.

g) La gestione del rischio è "su misura". La gestione del rischio è in linea con il contesto esterno ed interno e con il profilo di rischio dell'organizzazione.

h) La gestione del rischio tiene conto dei fattori umani e culturali. Nell'ambito della gestione del rischio individua capacità, percezioni e aspettative delle persone esterne ed interne che possono facilitare o impedire il raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione.

i) La gestione del rischio è trasparente e inclusiva. Il coinvolgimento appropriato e tempestivo dei portatori d'interesse e, in particolare, dei responsabili delle decisioni, a tutti i livelli dell'organizzazione, assicura che la gestione del rischio rimanga pertinente ed aggiornata. Il coinvolgimento inoltre permette che i portatori d'interesse siano opportunamente rappresentati e che i loro punti di vista siano presi in considerazione nel definire i criteri di rischio.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

j) La gestione del rischio è dinamica. La gestione del rischio è sensibile e risponde al cambiamento continuamente. Ogni qual volta accadono eventi esterni ed interni, cambiano il contesto e la conoscenza, si attuano il monitoraggio ed il riesame, emergono nuovi rischi, alcuni rischi si modificano ed altri scompaiono.

k) La gestione del rischio favorisce il miglioramento continuo dell'organizzazione. Le organizzazioni dovrebbero sviluppare ed attuare strategie per migliorare la maturità della propria gestione del rischio insieme a tutti gli altri aspetti della propria organizzazione.

#### APPROCCIO METODOLOGICO

Il "Piano di prevenzione della Corruzione", pur ricalcando le fasi operative di realizzazione del "Modello 231", di cui costituisce parte integrante e sostanziale, ha una portata più ampia, poichè ha come obiettivo quello di proteggere, attraverso un adeguato sistema di controllo interno, la Società da condotte corruttive che non implichino necessariamente l'interesse o il vantaggio della Società stessa.

Il "Piano di prevenzione della Corruzione" viene approvato dall'Organo di indirizzo politico (art. 1, comma 8, Legge n. 190/12) e quindi dall'Organo di amministrazione. La sua costruzione si è ispirata ai principi contenuti nelle Linee Guida Uni Iso 31000 2010 sopra descritti e alle metodologie aziendali di "risk management" utilizzate nella redazione del "Modello 231", che si basano sull'identificazione dei rischi di commissione dei reati presupposto (risk assessment) e sulla successiva costruzione del sistema di controllo interno (presidi e protocolli di prevenzione). L'art. 1, comma 9, della Legge n. 190/12 riproduce infatti, pur nella diversa accezione degli strumenti legislativi, le indicazioni di cui all'art. 6 del Dlgs. n. 231/01.

Per la Società si è trattato di progettare un "Sistema coordinato Anticorruzione" che, partendo dall'organizzazione specifica, sia risultato in grado di assolvere ai compiti previsti dalle leggi con efficacia, coinvolgendo, non solo i dipendenti, ma tutti i portatori di interessi (utenti, fornitori, popolazione, ecc.).

Il lavoro, in conformità con quanto specificato nell'Allegato 1, Paragrafo B2, del "Pna", ha avuto ad oggetto:

- la mappatura, sulla base delle peculiarità organizzativo-gestionali della Società e degli esiti dell'avvenuta ricognizione, delle aree aziendali ed individuazione di quelle a maggior rischio di Corruzione, incluse quelle previste nell'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/12, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni della Società;
- l'accertamento del grado di rischio potenziale e residuale (contemplando i presidi in essere) di commissione dei reati presupposto (risk assesment);
- il confronto dei risultati della "analisi dei rischi" con la best practice, individuazione delle aree di miglioramento e delle azioni correttive (gap analysis);
- la previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- l'individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati afferenti la Corruzione;



- elaborazione del Codice di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori, affinché includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;
- la regolazione di procedure per l'aggiornamento del "Piano di prevenzione";
- la previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di Corruzione;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del "Piano di prevenzione";
- la regolazione di un sistema informativo e di "accountability" per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del "Piano di prevenzione" da parte dell'Amministrazione vigilante;
- la definizione di un sistema disciplinare contenente anche la previsione di sanzioni conseguenti al mancato rispetto delle misure indicate nel "Piano di prevenzione";
- l'informazione e la formazione finalizzata a far acquisire le conoscenze normative e applicative della disciplina dell'Anticorruzione, secondo le specificità aziendali rilevate.

#### LA GESTIONE DEL RISCHIO

Per "gestione del rischio" si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo la Società con riferimento al rischio.

I principi fondamentali consigliati per una corretta "gestione del rischio" cui si è stato fatto riferimento nell'elaborazione del presente "Piano" sono quelli desunti dalle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione pubblica e dalle Linee guida Uni Iso 31000:2010, espressamente richiamate dallo stesso Dipartimento e sopra prese in esame, che rappresentano l'adozione nazionale della Norma internazionale Iso 31000 (edizione novembre 2009), elaborata dal Comitato tecnico. In precedenza sono riprodotti i principi estratti dalle predette Linee guida che, secondo le indicazioni in essa contenute, dovrebbero essere seguiti da ciascuna organizzazione che voglia attuare una gestione del rischio efficace (essi comunque non esauriscono l'intero contenuto della predetta normativa).

La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi. La pianificazione, mediante l'adozione del "Piano della prevenzione della Corruzione", è il mezzo per attuare la gestione del rischio. L'intero processo di gestione del rischio, dall'identificazione, all'analisi e ponderazione, si è basato, in conformità a quanto affermato dalla Funzione pubblica, sulla partecipazione e l'attivazione di meccanismi di consultazione, sotto il coordinamento del "Responsabile della prevenzione della Corruzione", con l'affiancamento degli esperti esterni, il coinvolgimento dell'Organo di gestione, della Direzione e dei Responsabili per le aree di rispettiva competenza.

Le fasi principali seguite descritte analiticamente sono:

- mappatura dei processi attuati dalla Società;
- valutazione del rischio per ciascun processo;
- trattamento del rischio.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

## 6. Le principali aree ed i processi a rischio di commissione dei reati ed i relativi presidi

I reati oggetto di esame presuppongono l'instaurazione di rapporti con la Pubblica Amministrazione e possono interessare molte aree aziendali e quasi tutti i livelli organizzativi.

Gli ambiti/funzioni aziendali ove il rischio di commissione dei reati in questione è potenzialmente più elevato, sono:

- Presidente della Società;
- Consiglio di amministrazione;
- Direzione Generale;
- Settore Amministrativo e commerciale;
- Direzione Tecnica.

In ossequio alle previsioni di cui all'art. 1, della Legge n. 190/12, applicate in relazione allo specifico contesto, all'attività e alle funzioni svolte dalla Società, la mappatura delle aree a maggior rischio di corruzione, dei processi che si sviluppano al loro interno e delle relative fasi di cui questi si compongono, ha riguardato quelle dettagliate in misura minima nell'Allegato 2 del "PnA", e precisamente:

- Gestione del personale;
- Selezione e gestione rapporti con consulenti e fornitori;
- Approvvigionamento.

La suddetta "mappatura" ha riguardato altresì altri processi core, quali la:

- gestione dei rapporti con la P.A.: sono ricompresi in tale ambito, in particolare, tutti i rapporti che la Società ha con tutti le Amministrazioni Comunali sue azioniste, anche in relazione ai servizi espletati dalla Società per incarichi ricevuti dalle stesse "in house providing" (erogazione di servizi, forniture, lavori),

ed altri processi che potrebbero esporre la Società al rischio di commissione dei reati-presupposto quali:

- Autorizzazioni/certificazioni e controlli/ispezioni da parte di Autorità pubbliche;
- Altri ambiti di attività sensibili a rischio;
- Gestione risorse finanziarie.

Da specificare che le provviste per la commissione di tali reati possono ad esempio generarsi con la fatturazione di operazioni inesistenti oppure mediante spese di rappresentanza, sponsorizzazione, omaggi e regalie ovvero tramite la voce di rimborsi spese fittizie.

Di seguito sono analizzati i suddetti processi aziendali, ritenuti a rischio significativo di commissione dei reati "contro" e "nei rapporti" con la Pubblica Amministrazione, di cui agli articoli sopra citati, e le relative misure di contenimento del rischio.





Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

## **6.1. Processi relativi ad autorizzazioni/certificazioni e controlli/ispezioni da parte di Pubbliche Autorità**

· I processi relativi alle autorizzazioni e certificazioni da parte della Pubblica Amministrazione, necessari allo svolgimento del servizio, si articolano nelle seguenti fasi:

- contatto con il soggetto pubblico per la rappresentazione dell'esigenza;
- inoltro della richiesta di autorizzazione/certificazione, con eventuale negoziazione di specifiche tecniche;
- predisposizione della documentazione di supporto della richiesta di autorizzazione e/o certificazione;
- inoltro/presentazione della richiesta di autorizzazione e/o certificazione;
- stipula e rilascio dell'autorizzazione e/o certificazione;
- gestione dei rapporti in costanza di autorizzazione e/o certificazione, comprese ispezioni e accertamenti.

· Il processo concernente la gestione delle ispezioni e degli accertamenti, nei confronti di "COSEV SERVIZI SPA", da parte delle Pubbliche Autorità, si articola nelle seguenti fasi:

- istruttoria interna e predisposizione documentale;
- trasmissione degli atti all'Autorità richiedente;
- gestione di verifiche ed ispezioni con tale Enti.

### 6.1.1. Principi di controllo e presidi di contenimento del rischio

Il sistema di controllo di "COSEV SERVIZI SPA", con riferimento al processo di "autorizzazioni/certificazioni da parte della Autorità pubbliche", si basa sui seguenti elementi:

- a) separazione dei compiti all'interno del processo, in particolare tra chi attiva la richiesta, chi predispose la documentazione e chi la presenta alla P.A.;
- b) adeguato livello di formalizzazione, documentazione e archiviazione delle diverse fasi del processo;
- c) formalizzazione/contrattualizzazione di eventuali rapporti con soggetti esterni (consulenti esterni) incaricati di svolgere attività ausiliari all'Ente, prevedendo nei contratti una specifica clausola che li vincoli al rispetto dei principi comportamentali stabiliti nel Codice etico e di comportamento, nel Modello e nel presente "Piano" che ne costituisce parte integrante.

Per quanto attiene il sistema di controllo relativo alla "gestione di verifiche e ispezioni da parte degli enti pubblici", gli elementi essenziali sono:

- a) precisa separazione dei ruoli nelle varie fasi del processo (predisposizione e presentazione di informazioni, dati e documenti da fornire ai soggetti pubblici);
- b) rendicontazione dei rapporti formali con i rappresentanti della Pubblica Amministrazione;
- c) precisa e trasparente tracciabilità degli atti;



d) modalità di condotta operativa da adottare nei contatti formali/informali con i diversi soggetti pubblici, conformi ai principi e alle prescrizioni contenute nel presente "Piano", nel Codice di comportamento e in quello etico;

e) formalizzazione di eventuali rapporti con soggetti esterni incaricati di svolgere attività a supporto della Società, prevedendo nei relativi contratti una specifica clausola che li vincoli al rispetto dei principi comportamentali stabiliti nel presente "Piano", nel Codice di comportamento e in quello etico.

## **6.2. Processi relativi all'affidamento di lavori, servizi e forniture (processo di approvvigionamento), all'acquisizione e progressione del personale, al conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza, alla formazione di commissioni.**

### 1) Approvvigionamento.

E' il processo aziendale relativo al reperimento di forniture, servizi, consulenze e lavori necessari al funzionamento dell'attività produttiva: tale attività si sviluppa a partire dalla manifestazione di un'esigenza da parte di un richiedente (Responsabile di Unità) che attraverso opportune azioni formalizzate, conduce all'aggiudicazione di una fornitura (sulla base del prezzo e dei requisiti di utilizzo) ed alla stipula di un contratto con il fornitore. Tale processo termina con l'arrivo e l'accettazione dei prodotti ordinati e/o delle prestazioni richieste e con il relativo pagamento.

Nell'ambito dell'affidamento di lavori, consulenze, servizi e forniture, i processi che si sviluppano sono essenzialmente quelli di seguito riportati:

- Definizione del fabbisogno e dell'oggetto dell'affidamento,
- Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento,
- Procedure negoziate,
- Affidamenti diretti,
- Redazione e approvazione dell'avviso o del bando,
- Definizione dei requisiti di qualificazione,
- Definizione dei requisiti di aggiudicazione,
- Valutazione delle offerte,
- Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte,
- Verifiche preliminari all'aggiudicazione definitiva,
- Revoca del bando,
- Redazione del cronoprogramma,
- Varianti in corso di esecuzione del contratto,
- Subappalto,
- Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto,
- Gestione del contratto,



- Ricevimento della fornitura e verifica della sua regolarità,
- Autorizzazione del pagamento della fornitura al fornitore.

Le fasi del processo particolarmente esposte ai rischi di corruzione sono le seguenti:

individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento; definizione dei requisiti di qualificazione e di aggiudicazione; la valutazione delle offerte; la verifica dell'eventuale anomalia delle offerte; la revoca del bando.

Inoltre particolarmente sensibili sono le Procedure negoziate e gli Affidamenti diretti.

I rischi insiti nelle fasi del processo acquisti, considerati in ottica strumentale alla commissione di reati di corruzione ex L.190/2012, sono i seguenti:

Possibile condotte idonee alla commissione dei reati:

A livello meramente esemplificativo, di seguito sono elencate le possibili condotte a rischio, in un'ottica strumentale alla realizzazione di fatti di Corruzione:

- accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso;
- definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (esempio: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);
- uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
- utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa;
- ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni;
- abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario;
- elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto.

2) Processo concernente la "selezione/assunzione, politiche del personale e conferimento incarichi".

I processi che si sviluppano in tal ambito sono essenzialmente quelli di seguito riportati:

- Reclutamento,
- Progressioni di carriera,
- Trattamento accessorio legato alle performance,
- conferimento di incarichi.

Possibile condotte idonee alla commissione dei reati.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

A livello meramente esemplificativo, di seguito sono elencate le possibili condotte a rischio, in un'ottica strumentale alla realizzazione di fatti di Corruzione:

- previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;
- abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;
- irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;
- inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari;
- progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;
- motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.

3) Formazione di Commissioni in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione.

La normativa di riferimento per la formazione di Commissioni per il reclutamento di personale è contenuta nell'art. 18, commi 1 e 2, del Dl. n. 112/08, nei quali è fatto obbligo, per le Società a partecipazione pubblica locale, a seconda della loro configurazione, di attenersi ai principi di derivazione comunitaria di trasparenza e parità di trattamento o a quelli stabiliti all'art. 35 del Dlgs. n. 165/01.

Quanto alle procedure disciplinate dal Dlgs. n. 163/06, è lo stesso Decreto all'art. 84, oltre al citato Dlgs. n. 165/01, a stabilire i criteri, le modalità di nomina delle commissioni e alle cause di astensione.

Con la nuova normativa in materia di "Anticorruzione" sono state introdotte anche misure di prevenzione di carattere soggettivo, con le quali la tutela è anticipata al momento di individuazione degli Organi deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle Amministrazioni. Tra queste, il nuovo art. 35-bis, inserito nell'ambito del Dlgs. n. 165/01, pone delle 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.

La norma in particolare prevede che, "coloro che sono stati condannati, anche con Sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro II del Codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di Commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli Uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

c) non possono fare parte delle Commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere”,

e che “la disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi Segretari”.

Questa disciplina si applica solo alle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del Dlgs. n. 165/01, ma la Società ha ritenuto comunque di recepirlo a livello regolamentare in quanto ritenuta funzionale a contenere i rischi di commissione di reato.

Il D.lgs. n. 39/13 ha previsto inoltre un'apposita disciplina riferita alle inconferibilità/incompatibilità di incarichi dirigenziali e assimilati (art. 3), che ha come destinatari le P.A. ex art. 1, comma 2, del Dlgs. n. 165/01 ma anche gli Enti pubblici economici e gli Enti di diritto privato in controllo pubblico.

- Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali:

Le società verificano la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo agli amministratori, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), ai sensi degli articoli 3, co. 1, lett. d) e 7 del d.lgs. n. 39 del 2013. Ai dirigenti si applica, invece, la disposizione prevista dall'art. 3, co. 1, lett. c) del medesimo decreto.

Le società adottano le misure organizzative necessarie ad assicurare che: a) negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico ; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico; c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione un'attività di vigilanza d'ufficio, condotta sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche; d) sia svolta una attività di vigilanza su segnalazione di soggetti interni ed esterni, soprattutto al fine di verificare l'esistenza di situazioni di inconferibilità.

- Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali:

Le società verificano la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari degli incarichi degli amministratori, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), ai sensi degli articoli 9, co. 2, 11, co. 3, lett.c), 12, 13 e 14, co. 1 e 2, lettere a) e c), del d.lgs. n. 39/2013. Per gli incarichi dirigenziali si applica l'art. 12 dello stesso decreto.

A tal fine, le società adottano le misure organizzative 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 un'attività di vigilanza d'ufficio, condotta sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche; d) sia svolta una attività di vigilanza su segnalazione di soggetti interni ed esterni, soprattutto al fine di verificare l'insorgere di situazioni di incompatibilità.

- Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici:

Ai fini dell'applicazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, le società adottano le misure organizzative 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. Le società adottano le misure organizzative necessarie ad assicurare che: a) negli interpellati 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 effettuata dal Responsabile della prevenzione un'attività di vigilanza d'ufficio condotta sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche; d) sia svolta una attività di vigilanza su segnalazione di soggetti interni ed esterni, soprattutto al fine di verificare l'esistenza di cause ostative.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. n. 39/13, ed a carico dei componenti di Organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni disciplinari previste nell'apposito Codice.

Si segnalano all'attenzione i sotto riportati aspetti rilevanti:

- in generale, la preclusione opera in presenza di una Sentenza, ivi compresi i casi di patteggiamento, per i delitti contro la P.A. anche se la decisione non è ancora irrevocabile ossia non è ancora passata in giudicato (quindi, anche in caso di condanna da parte del Tribunale);
- la specifica preclusione di cui alla lett. b) del citato art. 35-bis riguarda, sia l'attribuzione di incarico o l'esercizio delle funzioni dirigenziali, sia lo svolgimento di funzioni direttive; pertanto, l'ambito soggettivo della norma interessa i Dirigenti, i Funzionari ed i collaboratori (questi ultimi, nel caso in cui svolgano funzioni dirigenziali nei piccoli Comuni o siano titolari di posizioni organizzative);
- in base a quanto previsto dal comma 2 del suddetto articolo, la disposizione riguarda i requisiti per la formazione di Commissioni e la nomina dei Segretari e pertanto la sua violazione si traduce nell'illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento;
- la situazione impeditiva viene meno ove venga pronunciata per il medesimo reato una sentenza di assoluzione anche non definitiva.

#### 6.2.1. Principi di controllo e presidi di Cosev Servizi SpA

"COSEV SERVIZI SPA" è assoggettata ad un quadro articolato di norme speciali di stampo pubblicitario che le impongono l'adozione di una specifica regolamentazione interna per rendere conformi ad esse i suoi processi aziendali e a "controllo analogo" da parte degli Enti Locali soci.

Al fine di mitigare e prevenire la commissione dei reati contro la P.A., la Società si è dotata di un sistema organizzativo, formalizzato da organigramma, mansionigramma per le figure chiave, procedure, istruzioni e regolamenti in modo tale da garantire:

- separazione di funzioni, all'interno di ciascun processo ritenuto sensibile, tra il soggetto che ha il potere decisionale, il soggetto che lo esegue e il soggetto che lo controlla;
- definizione di ruoli con particolare riferimento alle responsabilità, rappresentanza e riporto gerarchico;
- formale conferimento di poteri, mediante apposita delega ovvero attraverso il rilascio di una specifica procura scritta, a tutti coloro (dipendenti, membri degli organi sociali, collaboratori, consulenti, ecc.) che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A.;



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

- conoscibilità, trasparenza e pubblicità delle responsabilità attribuite mediante apposite comunicazioni indirizzate al personale interno (Ordini di servizio, Circolari, ecc.) ovvero rese conoscibili ai terzi interessati, con particolare riguardo ai soggetti appartenenti alla P.A.;
- tracciabilità di ciascun passaggio rilevante attraverso l'utilizzo di appositi Moduli, aventi adeguato livello di formalizzazione.

Ai fini della normativa in materia di "Anticorruzione", è di fondamentale importanza che:

- vi sia un sistema di prevenzione che porti tutti i soggetti operanti in condizione di conoscere le direttive aziendali e che tale sistema sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente (quindi, non per errori umani, negligenza o imperizia);
- i controlli interni effettuati a posteriori siano in grado di rilevare tempestivamente l'insorgere di anomalie, attraverso un sistematico monitoraggio della attività aziendale.

Per quanto attiene alle Aree a maggior rischio di Corruzione e ai relativi processi sopra individuati, si richiamano di seguito le prescrizioni e i presidi più rilevanti.

#### 1) Processo di approvvigionamento

Per ogni tipo di intervento e pertanto per ogni passaggio della procedura, dalla predisposizione delle 3 fasi progettuali (preliminare, definitivo ed esecutivo) nel caso dei lavori, alla modalità di affidamento ed ogni fase successiva, viene rigorosamente applicata la normativa del "Codice dei Contratti" (Dlgs. n. 163/06).

Al riguardo la Società, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2007, ha adottato il REGOLAMENTO INTERNO PER L'AFFIDAMENTO DEGLI APPALTI DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE ADOTTATO AI SENSI DELL'ARTICOLO 238, COMMA 7, DEL DECRETO LEGISLATIVO 12 APRILE 2006, N°163.

In tale Regolamento, all'Art. 1 è definito l'Ambito di applicazione del Regolamento. Il Regolamento cita testualmente "*L'impresa COSEV Servizi S.p.A. opera nel settore della distribuzione del gas naturale ed è, pertanto, soggetta all'applicazione del decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163. L'attività negoziale dell'Impresa relativa a contratti per importi pari o superiori a quelli indicati nell'articolo 215 del decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163 trova disciplina nelle norme contenute o richiamate nel Titolo I della Parte III dello stesso decreto legislativo. Il presente Regolamento disciplina l'attività negoziale sotto soglia comunitaria dell'impresa, ai sensi dell'articolo 238, comma 7, dello stesso decreto legislativo. Disciplina, altresì, istituti e procedure in ordine ai quali le norme del presente Regolamento possono trovare applicazione anche per i contratti di interesse europa*".

Per ogni considerazione, in merito alle procedure previste ed ai protocolli in esso contenuti, si rimanda al testo integrale di tale Regolamento Interno, disponibile sul sito web della Società nella sezione Amministrazione Trasparente (disposizioni generali/atti generali/regolamenti), cui si fa pieno riferimento.

In particolare, l'individuazione dei fornitori avviene attraverso procedure comparative ad evidenza pubblica, diversificate in funzione degli importi.

Per quanto concerne il processo di selezione e gestione rapporti con consulenti e fornitori, la Società, nello specifico, ha previsto i seguenti protocolli preventivi:



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

a. applicazione dei principi di proporzionalità, trasparenza, parità di trattamento e rotazione dell'attività negoziale della Società;

b. applicazione del criterio di rotazione degli operatori economici da invitare alle procedure di selezione, sulla base dell'ordine progressivo di iscrizione; è comunque facoltà della Società invitare l'ultimo operatore affidatario di analogo affidamento;

c. a conclusione dell'incarico e/o a prodotto consegnato/servizio reso, la Società provvede alla qualificazione dei fornitori (affidabilità) e, in linea di principio, vengono presi in considerazione come parametri i seguenti aspetti:

- capacità di soddisfare pienamente le specifiche richieste in base ai rapporti contrattuali e alla qualità attesa;
- chiarezza e flessibilità nella definizione e nel rispetto dei contratti di fornitura;
- eventuali titoli certificativi posseduti dal fornitore o possibilità di esibire attestati di conformità e/o prove documentali di test di verifica già effettuati dallo stesso.

Tutte le fasi della procedura sono monitorate costantemente dal Responsabile del "Piano di prevenzione della Corruzione". Spetta alla stessa figura la responsabilità della verifica dell'applicazione di quanto previsto. Nei termini di quanto espressamente raccomandato nelle Circolari del Dipartimento della Funzione pubblica, il "Responsabile della prevenzione della Corruzione" pone altresì in essere controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dai dipendenti e dagli utenti ai sensi degli artt. 46-49 del Dpr. n. 445/00 (artt. 71 e 72 del Dpr. n. 445/00).

Per adempiere agli obblighi previsti dalla L.190/2012 e dal PNA, COSEV SERVIZI SPA intende inoltre fortificare il sistema di controllo interno in materia di prevenzione della corruzione:

- rivedendo il Regolamento aziendale per le acquisizioni di lavori, beni e servizi in economia e le procedure operative allo scopo di valutare l'inserimento dell'obbligatorietà della stipula dei Patti di Integrità (c. 17 art.1 Legge 190/2012), con i "candidati" appaltatori;
- adottando protocolli di legalità "tipo" per la partecipazione alla gara, con clausola di esclusione in caso di violazione;
- adottando i protocolli di legalità "tipo" da sottoscrivere contestualmente alla stipula del contratto di appalto con la previsione, in caso di violazione, della risoluzione del contratto.

## 2) Selezione/assunzione e politiche del personale, conferimento incarichi

In merito alla selezione/assunzione del personale, va segnalato preventivamente quanto previsto dai provvedimenti in merito ai c.d "Ambiti territoriali minimi" ed ai criteri di gara per il settore gas.

La distribuzione del settore gas è un'attività regolata, in monopolio territoriale, che richiede neutralità, trasparenza ed efficacia nei confronti delle imprese di vendita, nonché efficienza nella gestione per ridurre i costi e quindi le tariffe di distribuzione ai clienti finali. Relativamente all'efficienza e alla competitività, la normativa italiana (Decreto legislativo n.164/00), emanata in attuazione della prima direttiva sul mercato del gas naturale, ha effettuato la scelta della gara pubblica, anche in forma aggregata fra gli Enti locali concedenti, come unica forma di assegnazione del servizio di distribuzione gas. A tal fine lo stesso decreto ha previsto una cessazione anticipata delle concessioni previgenti, in funzione di una serie di parametri tesi ad





Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

aggregare i distributori esistenti (che dal 2000 ad oggi sono diminuiti da circa 780 a 230), secondo termini di scadenza che, anche in funzione di modifiche normative successive, sono divenuti più lunghi dei cinque anni iniziali; conseguentemente la maggior parte delle concessioni previgenti al D.lgs. n.164 del 2000 ha un termine di scadenza già trascorso o comunque prossimo.

Il legislatore, con il D.L. 1 ottobre 2007, n. 159, convertito con legge 29 novembre 2007, n. 222, e segg., ha affidato ai Ministri dello sviluppo economico e per i rapporti regionali il compito di emanare un decreto che definisca gli ambiti territoriali minimi per lo svolgimento delle gare per l'affidamento del servizio di distribuzione del gas e un decreto che individua i criteri di gara e di valutazione delle offerte. Lo spirito e quindi l'obiettivo di tale normativa è quello del miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza del servizio.

In tale ottica il COSEV SERVIZI, operando nell'ambito territoriale della Provincia di Teramo, di cui fanno parte n. 47 Comuni (46 nella Provincia di Teramo ed 1 della Provincia di Pescara), ha preso atto che entro il termine massimo indicato nel giorno 11 del mese di settembre 2016, dovrà essere pubblicato il bando previsto per la gara d'ambito.

Poiché all'interno di tale normativa è ricompresa anche la gestione del personale, con acquisizioni di risorse sulla base di criteri ben precisi (a carico dei vincitori del bando e con divisioni in base al numero di utenti), la direzione del COSEV SERVIZI ha inteso prendere atto di tale normativa, uniformandosi alla stessa anche prima di tale scadenza.

È proprio in tale ottica, infatti, che va letta la fusione del COSEV IMPIANTI SPA mediante incorporazione nel COSEV SERVIZI SPA.

La Società ha voluto cioè tendere fin da subito alla economicità ed efficienza del servizio, dando anche la priorità alla compressione/riduzione dei costi.

Sempre restando in tale ottica positiva di accoglimento delle proposte normative con fare costruttivo, il COSEV SERVIZI ha inteso adottare responsabilmente il blocco di qualunque politica del personale, in relazione a nuove assunzioni.

Pertanto vengono di seguito riportati i parametri di gestione del personale che rispettino la normativa anticorruzione ma che, sostanzialmente, non verranno utilizzati in relazione a nuove assunzioni, ma solamente in merito ad avanzamenti di carriera e a politiche di sistemi premianti, proprio in relazione a quanto già esposto, tenendo quindi conto di quanto accadrà nei prossimi mesi in ottemperanza della pubblicazione del bando di gara per gli Ambiti territoriali minimi.

Fermo restando quanto contenuto nel Codice di comportamento per i dipendenti, che include la regolamentazione dei casi di conflitto di interesse, i sistemi disciplinari e sanzionatorio che comprendono le sanzioni per i casi di illecito, per quanto concerne il reclutamento del personale, la Società opera nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e pubblicità, in attuazione delle norme sopra citate.

Per quanto concerne il processo di gestione delle Risorse Umane, nelle fasi di reclutamento, trattamento accessorio legato alle performance (Valutazione e Obiettivi) e di progressioni di carriera, la Società utilizza, nella prassi, i seguenti protocolli preventivi:

a. la definizione dei requisiti minimi e delle qualifiche che deve possedere il personale dell'azienda;



b. la selezione delle risorse viene effettuata dalla Direzione Generale nei limiti di rispetto del budget prestabiliti e garantendo la tracciabilità e la trasparenza delle valutazioni e delle scelte operate;

c. il dimensionamento e la tipologia di organico impiegato deve essere sempre congruo con quanto previsto dalla normativa in materia;

d. i contratti tra la Società e il personale e i collaboratori sono definiti per iscritto in tutte le loro condizioni e termini e contengono clausole standard per il rispetto del Codice Etico, del Modello e del Dlgs. n. 231/01 ed i relativi provvedimenti in caso di mancato rispetto;

e. la corresponsione di indennità di qualsiasi tipo è legata alle previsioni del Ccnl. ed alla eventuale contrattazione di secondo livello, è soggetta ad un preventivo controllo volto a valutare la qualità e l'effettiva erogazione della prestazione e la conseguente congruità del corrispettivo; non è consentito riconoscere compensi in favore dei collaboratori e consulenti esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere o svolto;

f. in caso di rimborso spese per viaggi/trasferte ai dipendenti e collaboratori, oltre ad un'autorizzazione preventiva alla trasferta da parte del Direttore Generale, è prevista l'approvazione al pagamento da parte dello stesso e da parte del Direttore Tecnico, previa verifica di congruenza, completezza e correttezza delle note spese presentate;

g. i sistemi premianti delle risorse interne verranno elaborati sulla base di target di performance raggiungibili e concreti.

Per quanto concerne il reclutamento, il processo di ricerca e selezione è conforme a principi cardine di equità e trasparenza, quali ad es.: rispettare pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici, fornire adeguata pubblicità della ricerca di personale, adottare meccanismi trasparenti per verificare il possesso dei requisiti professionali ed attitudinali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire.

Tutte le fasi della procedura sono monitorate costantemente dal Responsabile del "Piano di prevenzione della Corruzione". Spetta alla stessa figura la responsabilità della verifica dell'applicazione di quanto previsto dal Regolamento interno in materia di reclutamento personale. Compete altresì al Responsabile suddetto la verifica sull'insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità, stabilite dal Dlgs. n. 39/13, operate attraverso l'accertamento della produzione da parte dei candidati di apposita dichiarazione sostitutiva all'atto del conferimento dell'incarico.

In considerazione del fatto che COSEV SERVIZI ha inteso adottare responsabilmente il "blocco" di qualunque politica del personale, in relazione a nuove assunzioni, tale decisione di ritiene sufficiente a garantire la necessaria sicurezza relativamente al verificarsi di reati di corruzione nell'ambito dei processi di reclutamento.

Per quanto attiene i processi di progressione di carriera e/o eventuali trattamenti relativi alla produttività, oltre quanto già disciplinato direttamente dal Ccnl applicato, potrebbero essere valutati in considerazione dell'anzianità di servizio e delle mansioni svolte, oltre ai risultati ottenuti nel comparto lavorativo.

Pertanto la Società si impegna a prevedere criteri oggettivi per la gestione delle risorse umane (progressione di carriera, valutazione e sistema premiante) che tenga conto di principi legati alla norma anticorruzione, oltre ai principi di carattere sindacale ed al vigente Ccnl.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

Il conferimento di incarichi di collaborazione o consulenza avviene previa ricognizione delle professionalità interne e, nel caso in cui queste risultino non sufficienti, alle necessarie ricerche per selezionare figure idonee sulla base di precedenti collaborazioni, analizzando figure compatibili presenti sul mercato, valutandone le competenze ed i curricula – in conformità del vigente regolamento sugli incarichi.

Dell'avvio della procedura e dello svolgimento delle fasi della stessa è informato il "Responsabile della prevenzione della Corruzione", il quale attenziona il procedimento al fine di accertarne la compatibilità con il quadro procedurale sopra delineato e verifica l'insussistenza di cause di inconfiribilità ed incompatibilità, stabilite rispettivamente dai D.lgs. n. 33 e n. 39 del 2013, tramite l'accertamento della produzione da parte dei candidati di apposita dichiarazione sostitutiva all'atto del conferimento dell'incarico.

3. Formazione di Commissioni in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.

La materia è disciplinata dal Regolamento sul reclutamento e sul conferimento degli incarichi. La Società non può nominare nelle Commissioni coloro che siano stati condanna per delitti contro la P.A., e comunque opera nei termini e secondo quanto previsto dalla seguente normativa:

- art. 35 Dlgs. n. 165/01;
- art. 35-bis, Dlgs. n. 165/01, aggiunto dall'art. 1, comma 46, della Legge n. 190/12;
- art. 1, commi 3, 15, 17, 18 e 20, Legge n. 190/12;
- art. 16, comma 1, lett. l-quater), Dlgs. n. 165/01;
- Capo II del Dlgs. n. 39/13;
- Art. 84 del Dlgs. n. 163/06;

Il Responsabile del "Piano di prevenzione della Corruzione" effettua controlli su precedenti penali autocertificati dai candidati e sull'applicazione, in conformità alle norme citate, delle conseguenti determinazioni in caso di esito positivo del controllo da parte del Responsabile del procedimento.

Oltre a quanto riportato nel presente "Piano" in ordine al "conflitto di interesse", i controlli del Responsabile della prevenzione della Corruzione si estendono sulla verifica di cause di incompatibilità e inconfiribilità dettate dal D.lgs. n. 39/13. Se nel corso del rapporto si appalesano situazioni di inconfiribilità ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. n. 39/13, il Responsabile della prevenzione deve effettuare la contestazione nei confronti dell'interessato e lo stesso deve essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro Ufficio.

4. Altri ambiti di attività sensibili a rischio e relativi presìdi

Fermo restando che tutti i reati sopra considerati hanno come presupposto l'instaurazione di rapporti con la Pubblica Amministrazione (intesa in senso lato) e lo svolgimento di attività concretanti una "pubblica funzione" o un "pubblico servizio", a conclusione della valutazione condotta internamente con i soggetti apicali della Società, di seguito sono elencate altre attività sensibili e i relativi presìdi posti a contenimento del rischio di commissione di reato.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE – PIANO DELLA TRASPARENZA -

Attività Sensibile	Modalità di realizzazione del reato	Processo aziendale coinvolto	Presidi adottati	Responsabile del processo	Suggerimenti
Gestione delle verifiche giudiziarie, amministrative, tributarie e previdenziali da parte di soggetti pubblici (Inps, Agenzia delle Dogane, Agenzia Entrate, relative al Tu n. 81/08, Adempimenti Aeeg, ecc.)	-Effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari per mascherare eventuali scorrettezze amministrative, -Rischio di non rispetto di leggi e regolamenti in merito al Tu n. 81/08. -Rischio di non rispetto di legge e regolamenti verificati dall'Aeeg	Presidenza, Direzione Generale, Settore Amministrativo, (verifiche Inps, Inail, ecc.) e Settore Tecnico (verifiche Aeeg, Asur, Noe, ecc.)	-Codice di comportamento dell'azienda; -I rapporti con le varie autorità non sono gestite da un unico soggetto ma è una persona diversa a seconda della tipologia della verifica	Direttore Generale	Individuazione di un protocollo che disciplini: -i soggetti delegati ad interfacciarsi con gli organi ispettivi; -la previsione, gestione e conservazione di appositi verbali, la redazione di apposite schede di evidenza per i rapporti con pubblici ufficiali; -nel caso di verbale con criticità prevedere un flusso informativo all'OdV e Resp. della funzione coinvolta.
Ottenimento Contributi pubblici	-Richiesta di contributi pubblici utilizzando informazioni e dati non veritieri	Presidente, Direzione Generale, Settore Amministrativo.	-Codice di comportamento dell'azienda	Presidente	Dichiarazione di impegno / Conformità ai fini del Dlgs. n. 231/01 rilasciata dal Dipendente
Rapporti commerciali con Enti pubblici	-Gestione dei rapporti commerciali.	Presidente, Direzione Generale,	-Codice di comportamento dell'azienda.	Presidente	Tracciabilità della documentazione riguardante tutti i rapporti.
Predisposizioni e di bandi di gara	-Gestione dei bandi di gara in maniera non trasparente	Presidente, Direzione Generale, Settore Amministrativo,	-Codice di comportamento dell'azienda; -Gestione più restrittiva di quanto previsto dal Dlgs. n. 163/06, con approvazione di apposito Regolamento pubblicato sul sito web della società	Direttore Generale	-Tracciabilità della documentazione riguardante i rapporti, anche di piccoli importi (nel rispetto della normativa sulla tracciabilità dei flussi finanziari) -Inserire apposite procedure per la selezione dei professionisti coinvolti nella gara, anche chiamati alla direzione dei lavori.
Sponsorizzazioni	Gestione anomala delle risorse finanziarie della Società con potenzialità di commissione di reati	Direttore Generale	-Codice di comportamento dell'azienda	Direttore Generale	-Inserire apposita procedura per le sponsorizzazioni -Prevedere il limite massimo annuale (budget), che tenga conto anche del potenziale ritorno per la società.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

### 6.3. Sistema autorizzatorio

I rapporti con la P.A. e i processi sopra esaminati sono autorizzati, tenuti e gestiti in conformità a quanto descritto nel presente "Piano", nel Codice comportamentale e in quello etico dal Presidente, dal Direttore Generale, dal Direttore Tecnico, per quanto di competenza o dagli altri soggetti cui sia stata eventualmente/preventivamente rilasciata specifica delega o procura.

La delega e la procura per essere efficaci devono avere i seguenti requisiti:

- risultare da atto scritto indicante data certa;
- essere accettata per iscritto;
- attribuire al delegato i necessari poteri di organizzazione, gestione e spesa, richiesti dalla specifica funzione delegata.

### 7. Regole di condotta specifiche da osservare per la prevenzione del rischio specifico in relazione alla realtà aziendale di "Cosev Servizi SpA"

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

L'elemento che caratterizza le fattispecie di reato in esame è l'esistenza di continui rapporti fra la Società e qualsiasi Ente della Pubblica Amministrazione che, nello specifico, si configura anche nei Comuni soci. In particolare, per la natura stessa dell'attività svolta, la Società ha frequenti rapporti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio per, ad esempio:

- partecipazione a gare per concessioni di servizi e/o finanziamenti pubblici;
- visite ispettive di enti di controllo (Asl, Inail, Inps, GdF, ecc.);
- gestione dei servizi erogati (accertamenti, liquidazione, notifica atti, ecc.);
- rendicontazione delle entrate legate ai singoli tributi gestiti;

A titolo esemplificativo, il "Pubblico Ufficiale" o l' "Incaricato di pubblico servizio" che possono intrattenere rapporti con la Società, nell'ambito delle normali attività da questo svolte, sono: Funzionari comunali, provinciali o regionali, Polizia municipale, Funzionari dell'Asl, dell'Inail, dell'Arta, dell'Inps, della Guardia di Finanza, dell'Agenzia delle Entrate, ecc.. Possono condurre controlli in Azienda anche la Direzione provinciale del Lavoro, i Vigili del Fuoco e, in generale, le Autorità di pubblica sicurezza.

Il presente Paragrafo contiene specifiche prescrizioni e regole di condotta a cui i destinatari (Organo Amministrativo, Collegio sindacale, Direzione, tutti i dipendenti di "COSEV SERVIZI SPA", nonché fornitori, consulenti e collaboratori esterni della Società) devono conformarsi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, al fine di prevenire la commissione dei reati previsti nella normativa in materia di "Anticorruzione".

Definizione di "Pubblica Amministrazione":

I soggetti pubblici: membri delle istituzioni della Repubblica Italiana, le Amministrazioni pubbliche (i.e. aziende ed Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo), le Regioni, le Province ed i Comuni e loro Consorzi ed Associazioni, le Istituzioni universitarie, le Istituzioni scolastiche, le Camere di commercio, industria, artigianato ed agricoltura, gli Enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le Aziende e gli Enti del Servizio sanitario nazionale.

I "pubblici ufficiali": coloro che hanno la facoltà di formare e manifestare la volontà della P.A. ovvero esercitare poteri autoritativi o certificativi, nell'ambito di una potestà di diritto pubblico.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

Gli "Incaricati di pubblico servizio": coloro che prestano un servizio pubblico ovvero esercitano un'attività nelle forme della pubblica funzione, anche in assenza dei poteri tipici di quest'ultima, purché non siano meri esecutori di semplici mansioni d'ordine o di opera meramente materiale.

Le "Autorità pubbliche di Vigilanza": Enti nominativamente individuati per legge, dotati di particolare autonomia e imparzialità, preposti alla tutela di alcuni interessi di rilievo costituzionale, tra i quali la libertà di concorrenza, la tutela dei mercati finanziari, la tutela della sfera di riservatezza professionale e personale, la vigilanza sui lavori pubblici, ecc..

I Destinatari del "Piano" intrattengono rapporti (i) da un lato, con le Pubbliche Amministrazioni che si affidano alla Società per usufruire di servizi e per soddisfare le proprie necessità di approvvigionamento e (ii) dall'altro, con il mercato dei fornitori di beni e servizi ai quali la Società si rivolge per esigenze, in generale, delle Pubbliche Amministrazioni. Rapporti quotidiani così configurati, pur legittimi e fisiologici, producono un alto grado di sensibilità rispetto al "Rischio Specifico".

Le attività di impresa esercitate dalla Società spesso rientrano nell'ambito della funzione pubblica, di conseguenza i Destinatari, purché non siano meri esecutori di semplici mansioni d'ordine o fornitori di opera meramente materiale, sono convenzionalmente considerati incaricati di pubblico servizio.

Il dipendente/collaboratore, incaricato di svolgere la funzione di Commissario di gara e il responsabile di procedimento, assumono a pieno diritto la veste di "Pubblico Ufficiale".

I rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere tenuti secondo le modalità previste nel presente "Piano", nel Codice di comportamento e in quello etico.

I consulenti e i collaboratori esterni sono scelti con metodi trasparenti conformi al quanto disposto dalla normativa pubblicistica di riferimento, in ottemperanza a quanto previsto nel presente "Piano". Nei relativi contratti viene inserita un'apposita dichiarazione con cui essi dichiarano di aderire formalmente al "Piano" pena, in difetto, l'applicazione di penali e/o la risoluzione contrattuale, nei termini previsti nel Sistema disciplinare e nel Codice sanzionatorio (c.d. "Clausola Anticorruzione").

Nell'ambito dei rapporti con i rappresentanti della P.A., si applicano le seguenti regole:

- i rapporti con i rappresentanti della Pubblica Amministrazione nello svolgimento delle operazioni attinenti alle attività sensibili, sono tenuti dal Responsabile della funzione interessata o da un soggetto da questi delegato;
- è fatto divieto a chiunque altro di intrattenere rapporti, per conto della Società, con esponenti della Pubblica Amministrazione;
- di qualunque criticità o conflitto di interesse sorga nell'ambito del rapporto con la P.A. deve esserne informato tempestivamente il Direttore Generale;
- i Consiglieri con deleghe sono tenuti alla reciproca informazione e consulenza su ciò che dell'attività di ciascuno possa riguardare anche la competenza dell'altro.

Rapporti con i consulenti e collaboratori

- I contratti tra la Società e i consulenti e partner devono essere definiti per iscritto in tutte le loro condizioni e termini e rispettare quanto indicato ai successivi punti.
- I contratti con i consulenti e con i partner devono contenere clausole standard, al fine del rispetto da parte degli stessi del Dlgs. n. 231/01.
- Non vi deve essere identità di soggetti, all'interno della Società, tra chi richiede la consulenza e/o collaborazione, chi la autorizza e chi esegue il pagamento.
- Consulenti e collaboratori devono essere scelti sulla base di precisi requisiti di onorabilità, professionalità e competenza ed in relazione alla loro reputazione e affidabilità.



- I contratti con consulenti e collaboratori devono essere definiti per iscritto in tutte le loro condizioni e termini.
- I compensi dei consulenti e collaboratori devono trovare adeguata giustificazione nell'incarico conferito e devono essere congrui, in considerazione delle prassi esistenti sul mercato e/o delle tariffe vigenti.
- Nessun pagamento a consulenti e collaboratori può essere effettuato in contanti.
- I contratti conclusi con i consulenti e i collaboratori, che prevedono la prestazione di servizi nell'ambito delle attività sensibili, devono contenere quanto di seguito indicato:
  - o un'apposita dichiarazione con la quale consulenti e collaboratori affermino di essere a conoscenza delle norme di cui al Decreto e si impegnino a rispettarle;
  - o una dichiarazione con la quale si impegnino a rispettare i principi contenuti nel Codice Etico della Società o i valori comuni cui il presente Codice si ispira;
  - o un'apposita clausola (ad esempio clausole risolutive espresse, penali) che regoli le conseguenze della violazione da parte di consulenti e collaboratori degli obblighi di cui ai punti precedenti.
- E' vietato affidare ai consulenti e collaboratori qualsiasi attività che non rientri nel contratto di consulenza.

#### Gestione delle erogazioni pubbliche

Per ogni contributo, finanziamento, sovvenzione ottenuti dallo Stato, dagli Enti pubblici o dalle Unione europea deve essere predisposto un apposito rendiconto che dia atto degli scopi per i quali l'erogazione pubblica è stata richiesta e concessa, e della sua effettiva utilizzazione.

#### Rapporti con Organi ispettivi

- Nel caso di ispezioni giudiziarie, tributarie e amministrative (ad esempio, relative all'ambiente e alla sicurezza sul lavoro, verifiche tributarie, Inps, Nas, Asl, Inail, Aegg, ecc.), i rapporti con gli organi ispettivi devono essere tenuti dal responsabile della funzione o dal soggetto da questi delegato.
- Il Responsabile della funzione o il soggetto da questi delegato deve verificare che gli Organi ispettivi redigano il verbale delle operazioni compiute e richiederne una copia, in tutti i casi in cui ve ne sia il diritto. La copia dovrà essere adeguatamente conservata. Laddove non sia stato possibile ottenere il rilascio di copia del verbale ispettivo, il Responsabile della funzione o il soggetto da questi delegato a partecipare all'ispezione provvederà a redigere un verbale ad uso interno. Il personale della Società, nell'ambito delle proprie competenze, deve prestare piena collaborazione, nel rispetto della legge, allo svolgimento delle attività ispettive.
- Il Responsabile della funzione deve informare con una nota scritta l'Organismo di Vigilanza qualora, nel corso o all'esito dell'ispezione, dovessero emergere profili critici.

#### Gestione del personale

Pur evidenziando che la società non ha intenzione di effettuare assunzioni, nell'eventualità invece che ciò avvenga, per ragioni ad oggi non prevedibili, il Direttore Generale deve garantire l'applicazione di criteri di valutazione dei candidati che risponda alle esigenze di obiettività e trasparenza:

- a) l'assunzione dei candidati deve avvenire nel rigoroso rispetto delle leggi, delle procedure standard definite dall'azienda per la selezione del personale;
- b) l'esito del processo valutativo dei candidati sia formalizzato in apposita documentazione, archiviata a cura del Responsabile competente secondo le procedure interne.

#### Sponsorizzazioni



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

Nonostante la società non abbia particolari evidenze per quanto riguarda i contratti di sponsorizzazioni, si prevede che i contratti di sponsorizzazione, eventualmente, dovranno essere assoggettati ad apposita procedura che preveda:

- 1) l'individuazione delle funzioni abilitate a sottoscrivere tali contratti; è fatto divieto di effettuare più di una sponsorizzazione nei confronti dello stesso soggetto in corso d'anno; è altresì vietato il pagamento in contanti;
- 2) la segregazione delle funzioni tra chi propone il contratto, che ne verifica gli aspetti normativi, etici e fiscali, chi lo sottoscrive e chi controlla l'effettività delle prestazioni;
- 3) di dotare della massima evidenza documentale tutte le fasi della procedura.

Gestione di informazioni sensibili

- Le informazioni raccolte dai "Destinatari", qualunque sia il ruolo ricoperto, nell'ambito di qualsiasi attività che comporti lo svolgimento di una "pubblica funzione" o di un "pubblico servizio", dovranno sempre intendersi come "riservate e confidenziali". Tali informazioni non dovranno mai essere comunicate a terzi.

- In particolare, i "Destinatari" che, a qualunque titolo, partecipino ai lavori delle Commissioni di gara sono tenuti al segreto e ad astenersi dal divulgare le informazioni acquisite durante i lavori della Commissione.

Acquisizione di beni e/o servizi

- I processi deliberativi per le acquisizioni di beni e servizi o appalti di lavori, sia a costo per la Società che a rimborso, devono essere posti in essere nel rigoroso rispetto delle disposizioni di legge applicabili in relazione alla procedura aziendale necessaria, con riferimento alla tipologia e al valore dei beni e/o servizi.

- I "Destinatari" che partecipano alle Commissioni di gara in qualità di Membri e i Segretari, devono agire nel rispetto della normativa vigente, delle procedure aziendali applicabili e delle prescrizioni del Codice Etico, nonché tenere un comportamento improntato al rigore, all'imparzialità e alla riservatezza.

- I "Destinatari" che partecipano alle Commissioni di gara sono tenuti a respingere qualsiasi tipo di pressione indebita e ad evitare trattamenti di favore verso partecipanti alla gara, situazioni di privilegio o conflitti di interesse di qualsiasi tipo. Di tali tentativi è fatta tempestiva comunicazione al Responsabile del "Piano".

- I Destinatari che prendono parte alle Commissioni di gara si astengono dall'assumere decisioni o dallo svolgere attività inerenti alle proprie mansioni, in tutti i casi in cui versino in situazioni di conflitto rispetto agli interessi pubblici della Società o delle Amministrazioni per conto delle quali la gara è indetta. Costituiscono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, situazioni di conflitto di interessi:

a. la cointeressenza, anche attraverso prossimi congiunti - palese od occulta - del dipendente della Società in attività di soggetti terzi partecipanti alla procedura di acquisto e la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli pubblici delle Amministrazioni per conto delle quali la Società opera;

b. ove non esplicitamente vietato, l'utilizzo di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative, in contrasto con gli interessi pubblici delle Amministrazioni per conto delle quali la Società opera;

c. la titolarità di interessi economico-finanziari concreti e diretti potenzialmente in contrasto con gli interessi pubblici della Società o delle Amministrazioni per conto delle quali la Società opera mediante la procedura di acquisto.





Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

- I "Destinatari" che prendono parte alle Commissioni di gara si astengono in ogni caso in cui esistano ragioni di convenienza e di opportunità, dall'assumere decisioni o svolgere attività che possano interferire con la capacità di agire in modo imparziale ed obiettivo.

- I "Destinatari" che prendono parte alle Commissioni di gara, ove ricorrano i presupposti di cui alle precedenti disposizioni, sono tenuti a darne immediatamente comunicazione scritta al Responsabile del "Piano".

- E' fatto divieto ai "Destinatari" che prendono parte alle Commissioni di gara di partecipare a qualsiasi incontro anche informale con soggetti interessati ad acquisire informazioni sulla gara indetta dalla Società.

- In ogni caso, qualunque sia la procedura applicata ai fini delle acquisizioni di beni e servizi o esecuzione di lavori, con costo a carico della Società ovvero a rimborso, la scelta dei fornitori deve sempre basarsi su criteri di massima oggettività e trasparenza.

Gestione omaggi, regali ed elargizioni

- In quanto rappresentanti della Società, i "Destinatari" non devono in nessun caso cercare di influenzare il giudizio di alcun dipendente o rappresentante della Pubblica Amministrazione, o soggetto ad esso collegato, promettendo o elargendo denaro, doni o prestiti, né offrendo altri incentivi illegali.

- In ogni caso, è fatto divieto ai Destinatari di distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale. Si considera irregolare ogni forma di regalia eccedente le normali pratiche commerciali e di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire, per valore o apprezzamento, trattamenti di favore di qualunque tipo.

- Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del valore, o perchè esclusivamente volti a promuovere l'immagine della Società.

- E' fatto divieto ai "Destinatari", nell'ambito dello svolgimento per conto della Società di una pubblica funzione o di un pubblico servizio, di ricevere o sollecitare elargizioni in denaro, omaggi, regali o vantaggi di qualsiasi altra natura.

- Qualunque dipendente della Società che riceva omaggi o vantaggi di qualsiasi natura non compresi nelle fattispecie consentite è tenuto, secondo le procedure aziendali all'uopo stabilite, a darne comunicazione al "Responsabile della prevenzione della Corruzione", che procede con le valutazioni del caso.

- Per garantire la conformità alle regole appena enunciate, su regali e/o omaggi potrà essere preventivamente acquisito il parere del proprio responsabile, che nei casi opportuni dovrà interpellare il Responsabile del "Piano".

- La documentazione prodotta nell'ambito della gestione degli omaggi deve essere debitamente conservata.

Pagamenti e movimentazioni finanziarie

- Le funzioni aziendali preposte alle attività di monitoraggio e supervisione delle attività della Società in cui si registrano movimenti finanziari di qualunque tipo, devono porre particolare attenzione all'esecuzione dei connessi adempimenti e riferire immediatamente alla Direzione/Area competente ed al Responsabile del "Piano" eventuali situazioni di irregolarità.

- Ogni soggetto terzo operante in regime di outsourcing per conto della Società è tenuto ad adempiere tutte le richieste di approfondimento e di chiarimenti avanzate dalla Società.

- Nessun tipo di pagamento in nome e per conto della Società può essere effettuato in contanti o in natura. Sono fatte salve le disposizioni aziendali che regolano l'utilizzo della piccola cassa.

Incarichi a soggetti esterni



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

- Gli incarichi conferiti a collaboratori e/o consulenti esterni devono essere sempre redatti per iscritto, con l'evidenziazione di tutte le condizioni applicabili e l'indicazione del compenso pattuito e devono, in applicazione del principio della separazione delle funzioni, essere proposti, verificati e approvati da almeno 2 soggetti appositamente a ciò delegati dalla Società.

- Nel testo dei contratti stipulati con collaboratori e/o consulenti esterni deve essere contenuta un'apposita dichiarazione con cui gli stessi affermino di essere a conoscenza della normativa di cui alla Legge n. 190/12, nonché un'apposita clausola che regoli le conseguenze dell'eventuale violazione.

- Ciascun Ente o soggetto terzo, incaricato della gestione in regime di outsourcing di attività relative all'analisi del ciclo operativo della Società (es. gestione di paghe e contributi) è responsabile dell'archiviazione e della conservazione di tutta la documentazione prodotta nell'ambito della propria attività.

Nel caso di particolari criticità ai fini del rischio ex Dlgs. n. 231/01, tutti i "Destinatari" del "Piano", nell'ambito dello svolgimento per conto della Società di una "pubblica funzione" o di un "pubblico servizio", sono tenuti a segnalare immediatamente al "Responsabile della prevenzione della Corruzione" qualunque richiesta di indebiti vantaggi o tentativi di concussione da parte di un Funzionario della P.A. o di un "Incaricato di pubblico servizio" di cui si dovesse essere destinatario o semplicemente venirne a conoscenza; nel caso la segnalazione sia stata effettuata al Responsabile, lo stesso deve trasmettere tempestivamente la segnalazione ricevuta "Responsabile della prevenzione della Corruzione".

Operatività specifica di Cosev Servizi

La Società esercita le attività dettagliatamente riportate nella Parte Generale del MOG (cui si rinvia), sinteticamente

- gestione allacci (preventivazione, progettazione e realizzazione delle opere);
- gestione emergenze (pronto intervento);
- gestione impianto (manutenzione cabine e rete, controllo protezione catodica, controllo odorizzante, ispezione programmata per ricerca fughe);

La società gestisce:

- il servizio di distribuzione del gas metano per conto dei Comuni di Colonnella, Controguerra, Nereto, Bellante e Sant'Omero;

- il servizio di gas metano per conto dei Comune di Atri, attraverso la propria società controllata Unigas S.r.l.;

- il servizio di distribuzione del gas propano (GPL) per il Comune di Crognaleto.

Le attività in cui potenzialmente possono esser commessi "abusi" da parte di un dipendente di COSEV SERVIZI SPA al fine di ottenere vantaggi privati sono:

- gestione dell'agenda appuntamenti per le attività presso la clientela finale (apertura, chiusura, rimozione contatori) su richiesta delle Società di vendita;
- voltura contatori con appuntamento su richiesta delle Società di vendita;
- Interventi su impianti di derivazione d'utenza (nuovi impianti, riallaccio bonifica e/o revisione manutenzione, riparazione dispersioni, adeguamenti, mantenimento in norma);
- Altri interventi a vantaggio privato dei richiedenti.

Nelle suddette attività è ipotizzabile il seguente rischio di commissione di reati di corruzione:



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

- abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi pubblici al fine di agevolare particolari soggetti (es. inserimento in cima ad una lista di attesa ed erogazione di servizi senza corrispettivo).

Per la gestione dei suddetti rischi COSEV SERVIZI SPA si avvale delle "misure" riportate nel MOG e nel presente Piano, oltre alle misure di gestione delle singole fasi lavorative espresse analiticamente nel manuale certificato di Gestione della Qualità e Ambiente vigente.

### **8. Prassi e procedure**

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, in ragione della sua struttura lineare, la Società, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee guida di Confindustria e Uni Iso 31000 2010, richiamati dal Dipartimento della Funzione pubblica, ha messo a punto un apparato essenziale di procedure, istruzioni e di prassi operative volte a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, che contribuiscono a garantire il rispetto delle normative vigenti e degli adempimenti derivanti dalla sua condizione di ente pubblico economico. Prassi e procedure che mirano, da un lato, a regolare l'agire declinato nelle sue varie attività operative, e dall'altro, a consentire i controlli, preventivi e successivi, sulla correttezza delle operazioni effettuate. In tale modo, si garantisce l'effettiva uniformità di comportamento all'interno dell'Azienda, nel rispetto delle disposizioni normative, statutarie e regolamentari che regolano lo svolgimento della sua attività.

Ne consegue che tutti i dipendenti hanno l'obbligo di essere a conoscenza di tali prassi e norme procedurali interne e di rispettarle nell'esercizio dei compiti a loro assegnati. In particolare, le procedure approntate dalla Società, sia manuali che informatiche, costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

Le procedure sono diffuse e pubblicizzate attraverso specifica comunicazione/formazione.

Tutte le procedure si conformano ai seguenti principi:

- ricostruibilità del processo autorizzativo (accountability);
- integrità delle registrazioni contabili sia nella fase di processo che, successiva, di archiviazione;
- scelta trasparente, motivata e autorizzata dei dipendenti e dei collaboratori non dipendenti (fornitori, consulenti, ecc.) basata su requisiti generali oggettivi e verificabili (competenza, professionalità, esperienza, onorabilità);
- compensi a dipendenti e a terzi congrui rispetto alle prestazioni rese (condizioni di mercato, tariffari) ed evidenza oggettiva della prestazione resa;
- sistemi premianti congrui e basati su target ragionevoli;
- tutte le uscite finanziarie devono essere documentate, autorizzate e inequivocabilmente riferibili ai soggetti 'emittente e ricevente' e alla specifica motivazione.

### **9. Formazione del personale, diffusione del modello nel contesto aziendale, mobilità**

Il presente "Piano" ed i suoi Allegati rispondono alle specifiche prescrizioni in materia di "Anticorruzione" e sono finalizzati a prevenire fenomeni corruttivi nella gestione dell'attività sociale. Per il presente "Piano" è prevista un'apposita azione di informazione e formazione, volta a rendere noti i suoi contenuti ed i suoi impatti a tutti i destinatari, interni ed esterni, a tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori di "COSEV SERVIZI SPA".

Le modalità di comunicazione/informazione/formazione sono impostati dall'Ente e rientrano nell'ambito di appositi programmi di aggiornamento professionale.

#### **9.1. Informazione**

La Società "COSEV SERVIZI SPA" promuove la conoscenza del "Piano", dei relativi protocolli interni e del loro aggiornamento, tra tutti i dipendenti, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli ed a contribuire alla loro attuazione. In particolare, per quanto attiene alla



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

comunicazione del "Piano", è previsto che quest'ultimo sia reso conoscibile, unitamente alle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili, ai Destinatari; esso sarà inoltre pubblicato sul sito internet della Società.

Informativa a dipendenti

La comunicazione iniziale: l'adozione del presente "Piano" è comunicata a tutte le risorse in pianta organica al momento della sua delibera di approvazione, attraverso:

- invio di una e-mail contenente una breve introduzione alla normativa in materia di "Anticorruzione" e il riferimento a link del sito internet dove scaricare il "Piano"; indicazione della necessità di leggerlo e condividerlo in quanto parte del contratto;
- lettera informativa, a firma del legale rappresentante, a tutto il personale, da distribuirsi attraverso la busta paga, sui contenuti di sintesi della normativa in materia di "Anticorruzione" e del "Piano" specificando le modalità della sua consultazione;
- invio a tutti i dipendenti già in organico di un Modulo di integrazione contrattuale di dichiarazione di adesione al "Piano", da sottoscrivere e portare manualmente alla Direzione.

Per i nuovi dipendenti:

- al momento dell'accordo verbale sull'inizio del rapporto di lavoro viene consegnata copia cartacea del "Piano" e dei suoi allegati, con spiegazione verbale di cosa si tratta e che l'adesione allo stesso è parte del contratto; che dovrà leggerlo e condividerlo mediante sottoscrizione al momento della firma del contratto di assunzione;
- al momento della sottoscrizione del contratto viene richiesta la sottoscrizione dell'apposito Modulo di integrazione contrattuale attestante la ricezione del "Piano", la presa coscienza e l'adesione al suo contenuto.

Analoga procedura si applica ai rapporti di lavoro con stagisti collaboratori.

Informativa a collaboratori esterni e partners

"COSEV SERVIZI SPA" promuove la conoscenza e l'osservanza del "Piano" anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che "COSEV SERVIZI SPA" ha adottato sulla base del presente "Piano", nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, verranno adottate dalla Società.

## **9.2. Adozione di specifiche attività di formazione del personale**

I dipendenti che direttamente o indirettamente svolgono un'attività all'interno degli Uffici dell'Azienda dovranno partecipare ad un programma formativo sulla normativa relativa alla prevenzione e repressione della Corruzione e sui temi della legalità.

Il programma di formazione approfondisce le norme penali in materia di reati contro la P.A. e, in particolare, i contenuti della Legge n. 190/12 e gli aspetti etici e della legalità dell'attività oltre ad ogni tematica che si renda opportuna e utile per prevenire e contrastare la corruzione.

"COSEV SERVIZI SPA" promuove pertanto la conoscenza del "Piano", dei relativi protocolli interni e del loro aggiornamento, tra tutti i dipendenti, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli ed a contribuire alla loro attuazione. In particolare, per quanto attiene alla comunicazione del "Piano", è previsto che quest'ultimo sia reso conoscibile, unitamente alle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili, ai destinatari; esso sarà inoltre pubblicato sul sito internet della Società.

L'attività di formazione è finalizzata a diffondere la conoscenza della disciplina in materia di "Anticorruzione", del "Piano di prevenzione", delle sue finalità e delle regole di condotta contenute in esso e nei suoi Allegati. I piani formativi sono adeguati, nei contenuti e nelle modalità di



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano. In particolare, sono previsti livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione.

In particolare, sono previsti livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione.

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della Corruzione.

Infatti, una formazione adeguata consente di raggiungere i seguenti obiettivi:

- l'attività amministrativa è svolta da soggetti consapevoli: la discrezionalità è esercitata sulla base di valutazioni fondate sulla conoscenza e le decisioni sono assunte "con cognizione di causa"; ciò comporta la riduzione del rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;
- la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;
- la creazione di competenza specifica per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di Corruzione;
- l'occasione di un confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da Ufficio ad Ufficio, reso possibile dalla compresenza di personale "in formazione" proveniente da esperienze professionali e culturali diversificate; ciò rappresenta un'opportunità significativa per coordinare ed omogeneizzare all'interno dell'ente le modalità di conduzione dei processi da parte degli uffici, garantendo la costruzione di "buone pratiche amministrative" a prova di impugnazione e con sensibile riduzione del rischio di Corruzione;
- la diffusione degli orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell'esercizio della funzione amministrativa, indispensabili per orientare il percorso degli Uffici, orientamenti spesso non conosciuti dai dipendenti e dai Dirigenti anche per ridotta disponibilità di tempo da dedicare all'approfondimento;
- evitare l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile;
- la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

La formazione inoltre consente:

- la creazione di una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale;
- la creazione della competenza specifica necessaria per il dipendente per svolgere la nuova funzione da esercitare a seguito della rotazione;

al riguardo però valgono le considerazioni riportate nel successivo paragrafo 9.3 in merito al limitato numero di risorse interne presenti nell'organigramma della Società.

La formazione avverrà con le seguenti modalità:

- corsi di formazione;
- e-mail di aggiornamento;
- note informative interne.

Previsione della programmazione della formazione

La formazione continua e sistematica è gestita in COSEV SERVIZI SPA, in conformità al proprio sistema della qualità e ambiente certificato, attraverso la pianificazione annuale e la successiva programmazione e attuazione degli interventi formativi.

La Direzione, in base alle esigenze segnalate da tutti i Responsabili tenendo conto della formazione obbligatoria, sviluppa il piano/programma di formazione quantificandone il costo da inserire in budget, valutando anche a possibilità di trovare fonti di finanziamento applicabili.



La scelta dei formatori è fatta o facendo riferimento a figure con cui si è già collaborato e che sono state valutate dai partecipanti in modo positivo, o selezionando gli enti di formazione che a catalogo offrono un programma di corso più adatto alle necessità aziendali, o valutando la disponibilità alla personalizzazione del corso in house.

La formazione erogata è registrata con la relativa documentazione.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del presente Piano della prevenzione della corruzione, in coerenza con quanto disposto dal PNA, consiste in:

- un corso specialistico di formazione di una giornata, da erogare entro il primo semestre di adozione del presente Piano, condotto da docente qualificato, dedicato al Responsabile della prevenzione della corruzione ed al personale (Dirigenti e primi livelli delle aree potenzialmente a rischio di corruzione) incaricato per il supporto al Responsabile nella definizione del Piano di prevenzione della corruzione, finalizzata ad una prima verifica del risk assessment e a rilevare eventuali esigenze di misure specifiche da implementare nonché per le finalità della formazione in merito alle norme sulla Trasparenza;

- in seguito, entro il 1° anno di adozione del presente Piano, sarà realizzata una formazione generica, della durata di mezza giornata, dedicata a tutti gli operatori delle aree sensibili per rafforzarne la consapevolezza dei comportamenti da tenere nello svolgimento della propria attività, al fine di evitare il rischio di abuso del potere del proprio incarico a vantaggio di interessi privati propri e di terzi, nonché per la formazione sulle norme Anticorruzione e sulla Trasparenza.

### **9.3 La mobilità del personale**

Il Piano Nazionale Anticorruzione stabilisce che:

- le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità (ivi compresi i responsabili del procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione (per il personale dirigenziale, la rotazione integra altresì i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali ed è attuata alla scadenza dell'incarico);
- la misura deve essere adottata in tutte le amministrazioni - previa adeguata informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative - salvo motivati impedimenti connessi alle caratteristiche organizzative dell'amministrazione (in tal caso, la motivazione è inserita nel PTPC);
- il criterio di rotazione deve essere previsto nell'ambito dell'atto generale contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali approvato dall'autorità di indirizzo politico;
- deve essere identificato un nocciolo duro di professionalità per lo svolgimento delle attività proprie di ciascun ufficio o servizio a rischio di corruzione;
- per il personale dirigenziale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, la durata dell'incarico deve essere fissata al limite minimo legale (3 anni);
- per il personale non dirigenziale, la durata di permanenza nel settore deve essere prefissata da ciascuna amministrazione secondo criteri di ragionevolezza, preferibilmente non superiore a 5 anni, tenuto conto anche delle esigenze organizzative;
- per il personale dirigenziale, alla scadenza dell'incarico la responsabilità dell'ufficio o del servizio deve essere di regola affidata ad altro dirigente, a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente;
- l'applicazione della misura va valutata anche se l'effetto indiretto della rotazione comporta un temporaneo rallentamento dell'attività ordinaria dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità;



- l'attuazione della mobilità, specialmente se temporanea, costituisce un utile strumento per realizzare la rotazione tra le figure professionali specifiche e gli enti di più ridotte dimensioni (distacco o incarico a scavalco);
- nel caso di impossibilità di applicare la misura della rotazione per il personale dirigenziale a causa di motivati fattori organizzativi, l'amministrazione pubblica applica la misura al personale non dirigenziale, con riguardo innanzi tutto ai responsabili del procedimento;
- nel caso di impossibilità di applicare la misura della rotazione per il personale dirigenziale a causa di motivati fattori organizzativi, l'amministrazione pubblica applica la misura al personale non dirigenziale, con riguardo innanzi tutto ai responsabili del procedimento.

Il solco è quindi tracciato sebbene, nelle realtà di dimensioni non particolarmente grandi o in uffici organizzati in nuclei lavorativi piccoli, la rotazione del personale è cosa estremamente difficile, anche perché può incrinare meccanismi di organizzazione e relazioni reciproche, influenzando potenzialmente anche sul benessere organizzativo.

E, infatti, l'A.N.AC. afferma che lo strumento della rotazione non dovrebbe essere applicato acriticamente ed in modo generalizzato: la misura di prevenzione andrebbe estesa agli uffici ed ai servizi che svolgono attività nelle aree individuate a più elevato rischio di corruzione.

Tuttavia, a ben vedere, la rotazione potrebbe porsi in esplicito contrasto con i criteri fissati dall'art. 19 del D.lgs. 165/01 in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali, considerando che detta norma punta sulla continuità, in stretta correlazione con la competenza e con i risultati ottenuti.

In considerazione della realtà organizzativa della COSEV SERVIZI SPA, si ritiene al momento non realizzabile la mobilità del personale.

D'altro canto, però, nello spirito della Legge, si ritiene di affrontare la questione in altra ottica, prendendo spunto dall'ambito privatistico dove la giurisprudenza ormai consolidata sull'applicazione del D.lgs.231/01, ha individuato nella segregazione e separazione dei compiti e dei ruoli (e non nella rotazione) la via maestra per scongiurare fenomeni devianti quali quelli corruttivi.

Oltre ai principi ed ai protocolli già espressi nel MOD adottato dalla società a cui per ogni più estesa considerazione si rimanda, la società intende valutare ulteriori applicazioni di meccanismi di "doppia sottoscrizione" dei procedimenti, dove possano firmare a garanzia della correttezza e legittimità sia il soggetto istruttore della pratica, sia il titolare del potere di adozione dell'atto finale. Al riguardo si potrà pensare, inoltre, all'individuazione di uno o più soggetti estranei all'ufficio di competenza, anche con funzioni di segretario verbalizzante, in aggiunta a coloro che assumono decisioni sulle procedure di gara o di offerta nell'affidamento di appalti.

In sintesi, in tema di misure anticorruzione che impattano direttamente sull'organizzazione e sul personale è ragionevole ritenere praticamente equipollenti i criteri ed i provvedimenti incentrati sulla rotazione dei dipendenti in genere e quelli che prevedono la segregazione e la contrapposizione dei ruoli e dei compiti, in considerazione della struttura organizzativa esigua della Società in termine numerico delle risorse umane.

#### **9.4 La tutela del dipendente che segnala illeciti "whistleblowing"**

L'attuazione della misura di prevenzione cosiddetta whistleblowing, tutela il dipendente che segnala atti illeciti (art.54 bis d.lgs. 165/2001), richiede un percorso lungo e attento per le ricadute sulla riservatezza delle persone e per un più generale fattore culturale che deve maturare.

Tale sistema tra l'altro va rivisto alla luce della recente norma entrata in vigore con legge n. 179 del 30 novembre 2017.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE -  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

Al riguardo il Cosev Servizi SPA ha attivato la casella postale relativa alle segnalazioni relative all'argomento anticorruzione che è visionabile solo dal responsabile anticorruzione, per il 2018 s'interrverrà anche con una formazione specifica in merito a tutto il personale.

#### **10. Il "Codice Etico" di Cosev Servizi SpA e il "Codice di Comportamento"**

"COSEV SERVIZI SpA" cura, con particolare attenzione, la valorizzazione e la salvaguardia dei profili etici della propria attività d'impresa.

Per quanto riguarda il Codice di comportamento, ad integrazione di quanto previsto nel Ccnl applicato e nel "Codice Etico", si fa riferimento alle regole contenute nel Dpr. 16 aprile 2013, n. 62 ("Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165").

Pertanto, ciascun dipendente non potrà:

- chiedere, sollecitare o accettare, per sè o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli di modico valore nell'ambito delle normali relazioni di cortesia. Per "regali di modico valore" si intendono quelli di importo non superiore a 150 Euro;
- utilizzare informazioni d'ufficio a fini privati;
- utilizzare per fini personali telefono e collegamento a internet dell'Amministrazione (se non in casi d'urgenza);
- utilizzare per fini personali il parco auto aziendale;
- far parte di Associazioni o Organizzazioni (esclusi partiti e sindacati) in conflitto di interesse con l'Ente pubblico;
- evitare, "nei limiti delle loro possibilità", che si diffondano notizie non vere sull'organizzazione, sull'attività e sugli altri dipendenti.

All'atto dell'assegnazione dell'ufficio, il lavoratore dovrà informare per iscritto l'Azienda di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione retribuita intrattenuti con soggetti privati negli ultimi 3 anni. Il dipendente dovrà infine astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività in situazioni di conflitto di interesse anche potenziale.

I comportamenti posti in essere in difformità da quanto sopra costituisce illecito disciplinare, perseguibile secondo quanto previsto nell'apposito Codice e da quello sanzionatorio.

Come raccomandato nelle Circolari del Dipartimento della Funzione pubblica, la Società presta una particolare attenzione sulle situazioni di conflitto di interesse in cui possono incorrere gli Amministratori e il personale.

In primo luogo, l'attenzione riguarda i Responsabili del procedimento, che la legge ha valorizzato con l'inserimento di una nuova disposizione, di valenza prevalentemente deontologico-disciplinare, nell'ambito della legge sul procedimento amministrativo.

L'art. 1, comma 41, della Legge n. 190/12, ha introdotto l'art. 6-bis nella Legge n. 241/90, rubricato "Conflitto di interessi", secondo la quale "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 contiene 2 prescrizioni:

- è stabilito un obbligo di astensione, per il Responsabile del procedimento, il titolare dell'Ufficio competente, ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli Uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

La norma, pur non applicabile per le Società a partecipazione pubblica, è stata recepita nel presente "Piano" in quanto persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante





Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati.

La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nel Codice di comportamento, anch'essa non applicabile alla Società ma da questa recepita nel presente "Piano", che riguarda l'assunzione di decisioni o lo svolgimento di attività da parte dell'Organo di amministrazione e del personale dipendente. L'art. 6 della Legge n. 241/90, modificato con la Legge n. 190/12, infatti 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".

Tale disposizione contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse. Essa contiene anche una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza".

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al Responsabile di Area il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Il soggetto destinatario della segnalazione deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e rispondere per iscritto al dipendente medesimo, sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, questo dovrà essere affidato dal Responsabile di Area ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, lo stesso Responsabile dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il Responsabile di Area, a valutare le iniziative da assumere sarà la Direzione Generale o l'Organo amministrativo o suoi membri in possesso di delega, informato il "Responsabile per la prevenzione della Corruzione".

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.

Copia del presente "Piano", che contiene anche le norme di comportamento a cui deve attenersi il personale, sarà trasmesso via e-mail a tutti i dipendenti in servizio e consegnato ai nuovi assunti al momento della sottoscrizione del contratto di lavoro.

Il codice comportamento previsto dalla Legge 190/2012 rappresenta uno degli strumenti essenziali del Piano di prevenzione della corruzione poiché le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa. Il Codice va adottato dall'organo di indirizzo politico- amministrativo su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

Sull'argomento, il PNA dispone di tener conto delle linee guida della CIVIT, di condividerne i contenuti con la partecipazione degli stakeholders; di prevedere regole comportamentali specifiche e calibrate sulle diverse professionalità. L'approccio è concreto e chiaro in modo da far comprendere con facilità il comportamento eticamente e giuridicamente adeguato nelle diverse situazioni critiche. Devono essere programmate adeguate iniziative di formazione. L'osservanza del Codice deve essere anche estesa ai collaboratori esterni a qualsiasi titolo, prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi. Per le violazioni delle regole del personale dipendente devono essere indicate con chiarezza quali sono le autorità competenti allo svolgimento del procedimento e all'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

Con DPR 62/2013 è stato emanato il "Regolamento recante codici di comportamento dei dipendenti pubblici", che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti a osservare.

La CIVIT (ANAC) con delibera n. 75/2013 ha emanato le Linee guida in materia di codici di comportamento sulla base del Regolamento citato, precisando che le stesse possono costituire anche un parametro di riferimento per l'elaborazione dei codici etici da parte degli ulteriori soggetti indicati dalla legge n. 190/2012, come ad gli enti di diritto privato in controllo pubblico.

D'altronde nella tavola delle misure n. 4 allegata al PNA, riepilogativa degli adempimenti relativi ai codici di comportamento, non è previsto alcun obbligo di conformarsi da parte delle Società di diritto privato in controllo pubblico.

COSEV SERVIZI SPA ha adottato un proprio Codice Etico con delibera del CdA, quale parte integrante del MOG nell'ambito del sistema di compliance ex D. lgs. 231/2001. Il predetto Codice e le prescrizioni di tipo comportamentale contenute nella Parte Speciale 1 del MOG sono state oggetto di valutazione d'idoneità per le finalità del presente Piano di prevenzione della corruzione con esito positivo e sono ritenute efficaci ai fini della prevenzione di comportamenti corruttivi definiti dalla L.190/2012 e dal PNA.

Si rinvia, per un maggiore dettaglio, al Documento che costituisce parte integrante del presente "Piano", denominato "Codice Etico", che ha lo scopo di individuare e definire in modo chiaro ed esaustivo l'insieme dei valori, dei principi fondamentali e delle norme comportamentali che costituiscono il presupposto irrinunciabile per il corretto svolgimento delle attività aziendali.

#### **11. Sistema disciplinare e responsabilità**

La mancata osservanza delle disposizioni contenute nel presente "Piano della prevenzione della Corruzione" costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, Legge n. 190/12) ed il suo accertamento attiva il procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla vigente normativa, secondo quanto stabilito nel Codice sanzionatorio e nei Ccnl..

Uno degli elementi essenziali per la costruzione, attuazione e mantenimento di un efficace "Piano di prevenzione della Corruzione", è infatti l'esistenza di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio teso a punire il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (protocolli/procedure interne e presidi previsti dal presente "Piano" che ne costituisce parte integrante e principi contenuti nel Codice di comportamento e in quello Etico). Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale ai fini dell'attuazione della normativa in materia di "Anticorruzione" introdotta dalla Legge n. 190/12.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

Detto sistema disciplinare come anche il Codice sanzionatorio, sono parti integranti del Modello e ad essi si rinvia.

## **12. Il Piano della Trasparenza**

La Trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della Corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Da questo punto di vista, essa infatti consente:

- la conoscenza del Responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'Amministrazione e, per tal via, la responsabilizzazione dei funzionari;
- la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento e, in tal modo, se ci sono dei "blocchi" anomali del procedimento stesso;
- la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e, per tal via, se l'utilizzo di risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie;
- la conoscenza della situazione patrimoniale dei politici e dei Dirigenti e, così, il controllo circa arricchimenti anomali verificatisi durante lo svolgimento del mandato.

Per questi motivi, la Legge n. 190/12 è intervenuta a rafforzare gli strumenti già vigenti, pretendendo un'attuazione ancora più spinta della Trasparenza che, come noto, già era stata largamente valorizzata a partire dall'attuazione della Legge n. 241/90 e, successivamente, con l'approvazione del Dlgs. n. 150/09.

La Legge n. 190/12 e le recenti modifiche del D.Lgs 97/2016. hanno previsto infatti che la trasparenza dell'attività amministrativa, "che costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117, comma 2, lett. m), della Costituzione, secondo quanto previsto all'art. 11 del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, è assicurata mediante la pubblicazione sui siti web istituzionali delle Pubbliche Amministrazioni delle informazioni rilevanti stabilite dalla legge".

La "Legge Anticorruzione" ha poi previsto una serie di disposizioni che si applicano direttamente a tutte le Pubbliche Amministrazioni e agli Enti pubblici nazionali, compresi quelli aventi natura di Enti economici, nonché alle Società partecipate e a quella da esse controllate, per la loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, ed ha conferito una delega al Governo per approvare un Decreto legislativo avente ad oggetto il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni (art. 1, comma 34), esercitata con l'approvazione del Dlgs. n. 33/13.

Con quest'ultimo provvedimento normativo, il Legislatore ha rafforzato la qualificazione della Trasparenza intesa, a partire dalla Legge n. 241/90 in materia di accesso agli atti, come accessibilità totale delle informazioni concernenti le attività di pubblico interesse svolte dalla Società a partecipazione pubblica locale, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, in conformità a quanto stabilito dal Dl. n 174/12 in materia di controlli degli Enti Locali sulle proprie partecipate. Emerge dunque con chiarezza che la Trasparenza non è da considerare come fine, ma come strumento per avere un "Gruppo pubblico locale" che, anche attraverso le sue articolazioni societarie, opera in maniera eticamente corretta e che persegue obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, valorizzando l'accountability con i cittadini.

Gli adempimenti di Trasparenza debbono essere curati seguendo le indicazioni contenute nell'Allegato A al Dlgs. n. 33/13, nonché sulla base del contenuto della Delibera Civit n. 50/13. Con particolare riferimento alle procedure di appalto, l'Autorità di vigilanza sui contratti pubblici (Avcp) ha definito, con la Deliberazione n. 26/13, le informazioni essenziali che le stazioni appaltanti



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

pubbliche devono pubblicare sulla Sezione "Amministrazione trasparente" del proprio sito ai sensi dell'art. 1, comma 32, della Legge n. 190/12. Restano comunque "ferme le disposizioni in materia di pubblicità previste dal Codice di cui al Decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163", nonché, naturalmente, tutte le altre disposizioni già vigenti che prescrivono misure di Trasparenza.

### **12.1 Ambito di applicazione delle norme sulla Trasparenza**

Come meglio ribadito dalle recenti Linee Guida emesse dall'Anac nel Marzo 2015, alle società controllate, direttamente o indirettamente, dalle pubbliche amministrazioni si applica la normativa sulla trasparenza contenuta nel d.lgs. n. 33/2013 (art. 11, co. 2, del d.lgs. n. 33/2013), oltre a quanto già previsto dall'art. 1, co. 34, della legge n. 190 del 2012 per tutte le società a partecipazione pubblica anche non controllate.

L'art. 11, co. 2, lettera b), come novellato dall'art. 24 bis del d.l. n. 90 del 2013, dispone, infatti, che la disciplina del d.lgs. n. 33 del 2013 prevista per le pubbliche amministrazioni sia applicata «limitatamente alle attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea» anche agli enti di diritto privato in controllo pubblico, incluse le società in controllo pubblico che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle pubbliche amministrazioni o di gestione di servizi pubblici.

La nuova disposizione introduce una netta distinzione tra le società controllate e le società solo partecipate. L'elemento distintivo tra le due categorie di società appare, pertanto, quello relativo all'organizzazione delle società controllate, cui deve essere assicurato il regime di trasparenza del d.lgs. n. 33 del 2013. Per le società in controllo pubblico, cioè, la trasparenza deve essere garantita sia relativamente alle attività di pubblico interesse che all'organizzazione. Per le società solo partecipate, invece, gli obblighi di trasparenza sono quelli di cui ai commi da 15 a 33 della legge n. 190 del 2012 con riferimento alle attività di pubblico interesse.

Ai fini dell'applicazione della disciplina sulla trasparenza assume centralità la nozione delle «attività di pubblico interesse regolate dal diritto nazionale o dell'Unione europea» svolte dagli enti in questione.

Sono certamente da considerarsi attività di pubblico interesse quelle qualificate come tali da una norma di legge o dagli atti costitutivi e dagli statuti degli enti e delle società e quelle previste dall'art. 11, co. 2, del d.lgs. n. 33 del 2013, ovvero le attività di esercizio di funzioni amministrative, di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche, di gestione di servizi pubblici.

Come orientamento di carattere generale, è onere dei singoli enti o società indicare, all'interno del Programma per la trasparenza, quali attività non sono di "pubblico interesse regolate dal diritto nazionale o dell'Unione europea". Data la natura di alcune attività espressione di funzioni strumentali, ad esempio di acquisto di beni e servizi ovvero di svolgimento di lavori e di gestione di risorse umane e finanziarie, si presume che le stesse siano volte a soddisfare anche esigenze connesse allo svolgimento di attività di pubblico interesse. Dette attività, pertanto, sono sottoposte alla normativa sulla trasparenza, salvo specifiche, motivate, indicazioni contrarie da parte dell'ente o società interessata. In prospettiva sarebbe di sicura utilità che gli enti e le società potessero distinguere più chiaramente le due tipologie di attività (di pubblico interesse e commerciali), ad esempio sotto i profili dell'organizzazione (individuando ad esempio distinti uffici), delle modalità di gestione (individuando distinte regole applicate nello svolgimento delle attività), della gestione contabile (dando distinta rilevanza nei bilanci alle risorse impiegate, ai costi e ai risultati).

Come esposto chiaramente nelle citate Linee Guida Anac, si considerano società a partecipazione pubblica quelle in cui le amministrazioni detengono una partecipazione non idonea a determinare una situazione di controllo ai sensi dell'art. 2359, co. 1, numeri 1 e 2, del codice civile.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

In considerazione del minor grado di controllo che l'amministrazione esercita sulle società partecipate, trattandosi di mera partecipazione azionaria, ad avviso dell'Autorità, l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione comporta oneri minori rispetto a quelli imposti alle società in controllo pubblico. Per la trasparenza, la stessa legge n. 190 del 2012 e il d.lgs. n. 33 del 2013 prevedono obblighi di pubblicazione ridotti. Dette società sono sottoposte alla disciplina in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza per quel che riguarda l'attività di pubblico interesse eventualmente svolta.

Per quanto riguarda il "COSEV SERVIZI SPA", non esiste una Amministrazione pubblica tra i propri azionisti che da sola possa mantenerne il controllo: d'altro canto, però, (come detto in precedenza) la compagine sociale è composta unicamente da una pluralità di Amministrazioni Comunali. A ciò si aggiunga che il COSEV esplica unicamente attività di pubblico interesse, come disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea" (art. 11, comma 2, Dlgs. n. 33/13). Quindi l'applicazione delle norme della Trasparenza, è da intendersi paritaria alle Pubbliche Amministrazioni o alle società da queste controllate.

In base alle norme menzionate, gli Enti pubblici, gli enti di diritto privato in controllo pubblico, le Società partecipate e le Società da queste controllate ai sensi dell'art. 2359 C.c., devono:

- collaborare con l'Amministrazione di riferimento per assicurare la pubblicazione delle informazioni di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 22 del Dlgs. n. 33/13;
- provvedere alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale delle informazioni sugli incarichi di cui agli artt. 14 e 15 del Dlgs. n. 33/13;
- assicurare tutti gli adempimenti di Trasparenza relativamente alle aree indicate nell'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/12, seguendo le prescrizioni del Dlgs. n. 33/13 (bilanci e conti consuntivi, costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati, informazioni relative ai procedimenti di autorizzazione o concessione, scelta del contraente per gli affidamenti, erogazioni di sovvenzioni, contributi, ecc., concorsi e prove selettive).

In entrambe le disposizioni richiamate si è compiuta quindi una scelta parallela sulla Trasparenza, nelle sue 2 diverse forme della tutela del diritto di accesso e di pubblicità attraverso il sito istituzionale, dando rilievo allo svolgimento dell'attività piuttosto che alla natura soggettiva dell'agente. L'ambito di estensione del regime della Trasparenza deve essere valutato di volta in volta, a seconda del tipo di attività svolta, tenendo presente l'orientamento della giurisprudenza amministrativa, potendo ritenersi escluse dal regime della pubblicità solo quelle attività che difettano della finalizzazione del pubblico interesse, non ponendosi neppure come mezzo al fine ovvero in termini di strumentalità rispetto allo scopo.

In base al comma 5 sempre del medesimo art. 22, poi, "le Amministrazioni titolari di partecipazioni di controllo promuovono l'applicazione dei principi di trasparenza di cui ai commi 1, lett. b), e 2, da parte delle Società direttamente controllate nei confronti delle Società indirettamente controllate dalle medesime Amministrazioni". Quindi, ove le Società partecipate siano pure controllate, le stesse saranno tenute a svolgere attività di promozione dell'applicazione della predetta disciplina sulla trasparenza da parte delle Società dalle stesse controllate.

### **12.2 Applicazione delle norme sulla trasparenza in "COSEV SERVIZI SPA"**

Tutti i provvedimenti adottati che rientrano tra quelli obbligatori previsti nel punto precedente del presente "Piano" devono essere pubblicati, entro 15 giorni, nell'apposita Sezione del sito internet aziendale.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

Restano comunque "ferme le disposizioni in materia di pubblicità previste dal Codice di cui al Decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163", nonché, tutte le altre disposizioni già vigenti che prescrivono misure di Trasparenza.

Per quanto riguarda la trasparenza sul sito istituzionale ([www.cosevservizi.it](http://www.cosevservizi.it)), è stata creata una apposita Sezione intitolata "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" nella quale saranno inserire tempestivamente le informazioni, secondo quanto stabilito nel DL n. 33/13, in conformità alle Linee guida della Civit riportate nella Delibera n. 50/2013 e alle indicazioni fornite di volta in volta dall'Avcp con riferimento ai dati sui contratti pubblici relativamente a lavori, servizi e forniture.

Si riporta di seguito quanto appare direttamente sul sito della società, in tale sezione:

---

### *Benvenuti nel portale della trasparenza*

*In questo portale saranno pubblicati, raggruppati secondo le indicazioni di legge, documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione dell'amministrazione, le sue attività e le relative modalità di realizzazione. (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 - pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 80 in data 05/04/2013 - in vigore dal 20/04/2013).*

#### *Trasparenza*

- Disposizioni generali
- Organizzazione
- Personale
- Bandi di concorso
- Enti controllati
- Attività e procedimenti
- Provvedimenti
- Bandi di gara e contratti
- Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici
- Bilanci
- Servizi erogati
- Pagamenti dell'amministrazione
- Altri contenuti

---

Entrando nelle singole sottovoci sopra elencate, si possono evidenziare le seguenti informazioni:

- Disposizioni generali: vengono riportati i documenti fondativi dell'attività della società e della governance. In particolare sono riportati (i) riferimenti normativi, con le informazioni sui soci e le azioni possedute nel capitale sociale della società e lo statuto della stessa; (ii) il Regolamento degli Appalti; (iii) la modulistica operativa, relativa agli allacci, al misuratore, ai gruppi di misura, ai gruppi di pressione, al pronto intervento, all'accertamento delibera 40/04 dell'Autorità dell'energia elettrica e gas.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

- Organizzazione: sono riportati (i) i dati relativi agli "Organi di indirizzo politico amministrativo" suddivisi nelle seguenti voci: Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Direttore Generale; (ii) le eventuali sanzioni per mancata comunicazione dei dati ai sensi del D. Lgs. 33/2013; (iii) l'articolazione degli uffici; (iv) l'organigramma; (v) i recapiti telefonici e di posta elettronica.
- Personale: vengono pubblicati i dati relativi al personale, secondo le informazioni seguenti: dirigenti, posizioni organizzative, dotazione organica, personale non a tempo indeterminato.
- Bandi di concorso: vengono riportati i concorsi attivi e i concorsi scaduti.
- Enti controllati: vengono riportati i dati relativi a (i) enti pubblici vigilati; (ii) società partecipate; (iii) enti di diritto privato controllati; (iv) rappresentazione grafica. In merito alle società partecipate, si evidenziano le partecipazioni detenute nelle società Poliservice SpA e Unigas Srl.
- Attività e procedimenti: vengono espone le tipologie di procedimento e il monitoraggio dei tempi di procedimento.
- Provvedimenti: vengono riportati i provvedimenti degli organi di indirizzo politico e i provvedimenti dei dirigenti.
- Bandi di gara e contratti: sono riportati (i) le gare e procedure in corso; (ii) le gare e procedure scadute; (iii) gli avvisi di aggiudicazione ed esiti; (iii) gli affidamenti; (iv) gli avvisi pubblici; (v) le delibere e determine a contrarre; (vi) le tabelle riassuntive ai sensi dell'art. 1 comma 32 della L. 190/2012.
- Sovvenzioni, contributi e sussidi: sono esposti gli atti di concessione e i criteri di modalità.
- Bilanci: sono pubblicati i bilanci consuntivi relativi agli ultimi quattro esercizi (2011 - 2012 – 2013 - 2014).
- Servizi erogati: sono riportati (i) l'estratto della carta dei servizi con livelli generali e specifici; (ii) i tempi medi di erogazione dei servizi.
- Pagamenti dell'amministrazione: sono riportati (i) l'elenco debiti scaduti; (ii) l'Iban e indicazioni per i pagamenti informatici; (iii) indicatore di tempestività dei pagamenti.
- Altri contenuti: contiene la previsione delle seguenti voci: corruzione, accessibilità catalogo dati metadati e banche dati, accesso civico e dati ulteriori. In merito alla corruzione ci sono ulteriori informazioni relative a (i) Responsabile della prevenzione della corruzione; (ii) Responsabile della trasparenza; (iii) Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità; (iv) Relazione del responsabile della corruzione; (v) Atti di accertamento delle violazioni.

-----  
In base all'art. 1, comma 34, della Legge n. 190/12 e all'art. 11, comma 1, del D.lgs. n. 33/13, come sopra esposto, le disposizioni dei commi da 15 a 33 della stessa Legge n. 190/12 (c.d. "Legge Anticorruzione") si applicano anche alle Società partecipate dalle P.A. e alle loro controllate ai sensi dell'art. 2359 C.c., limitatamente all'attività di interesse pubblico svolta.

Nello specifico, le norme rilevanti per "COSEV SERVIZI SPA" sono le seguenti:

a) art. 1, comma 15, Legge n. 190/12: la Trasparenza dell'attività amministrativa, in ossequio al dettato costituzionale contenuto nell'art. 117, comma 2, lett. m), è assicurata dalle Società a partecipazione pubblica locale mediante la pubblicazione, nei propri siti web istituzionali, delle



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE -  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali. Nei siti web istituzionali delle P.A. e delle Società a partecipazione pubblica sono pubblicati anche i relativi bilanci e conti consuntivi, nonché i costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati ai cittadini. Le informazioni sui costi sono pubblicate sulla base di uno schema-tipo redatto dall'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, che ne cura altresì la raccolta e la pubblicazione nel proprio sito web istituzionale al fine di consentirne una agevole comparazione;

b) art. 1, comma 16, Legge n. 190/12: fermo restando quanto stabilito nell'art. 53 del Dlgs. n. 165/01, come da ultimo modificato dal comma 42 del presente articolo, nell'art. 54 del "Codice dell'Amministrazione digitale" di cui al D.lgs. n. 82/05, nell'art. 21 della Legge n. 69/09, e nell'art. 11 del Dlgs. n. 150/09, le Società partecipate assicurano i livelli essenziali (previsti al comma 15) con particolare riferimento ai procedimenti di:

- autorizzazione o concessione;
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del "Codice dei Contratti pubblici" relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al Dlgs. n. 163/06;

Con riferimento al procedimento di scelta del contraente, "COSEV SERVIZI SPA", nel momento in cui si trova ad affidare all'esterno beni, servizi e lavori, è in ogni caso tenuta a pubblicare sul proprio sito web:

- la struttura proponente;
- l'oggetto del bando;
- l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte;
- l'aggiudicatario;
- l'importo di aggiudicazione; i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura;
- l'importo delle somme liquidate.

Entro il 31 gennaio di ogni anno, tali informazioni, relativamente all'anno precedente, sono pubblicate in Tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici. Le partecipate trasmettono in formato digitale tali informazioni all'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, che le pubblica nel proprio sito web in una Sezione liberamente consultabile da tutti i cittadini, catalogate in base alla tipologia di stazione appaltante e per Regione. L'Autorità ha individuato le informazioni rilevanti e le relative modalità di trasmissione, consultabili sul suo sito web;

- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;

- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'art. 24 del Dlgs. n. 150/09. I soggetti che operano in deroga e che non dispongono di propri siti web istituzionali pubblicano le informazioni previste nei siti web istituzionali delle Amministrazioni dalle quali sono nominati;

c) art. 1, comma 29, Legge n. 190/12: "COSEV SERVIZI SPA", in quanto Società partecipata, rende noto, tramite il proprio sito web istituzionale, almeno un indirizzo di Posta elettronica certificata cui il cittadino possa rivolgersi per trasmettere istanze ai sensi dell'art. 38 del Dpr. n. 445/00, e ricevere informazioni circa i provvedimenti e i procedimenti amministrativi che lo riguardano;





Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

d) art. 1, comma 30, Legge n. 190/12: "COSEV SERVIZI SPA", nel rispetto della disciplina del diritto di accesso ai documenti amministrativi di cui al Capo V della Legge n. 241/90, in materia di procedimento amministrativo, ha l'obbligo di rendere accessibili in ogni momento agli interessati, tramite strumenti di identificazione informatica di cui all'art. 65, comma 1, del "Cad" di cui al Dlgs. n. 82/05, le informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi che li riguardano, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e allo specifico ufficio competente in ogni singola fase.

Ai fini applicativi, occorre infine segnalare che l'art 1, comma 31, della Legge n. 190/12 ha demandato ad uno o più Decreti del Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, di concerto con il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti per le materie di competenza, sentita la Conferenza unificata, di adottare, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della legge, l'individuazione delle informazioni rilevanti ai fini dell'applicazione dei commi 15 e 16 dell'art. 1 e le relative modalità di pubblicazione, nonché le indicazioni generali per l'applicazione dei commi 29 e 30. Tali Decreti, ad oggi, non sono ancora stati emanati. A tal proposito, si rileva che, pur risultando di fatto inapplicabili i commi che prevedono adempimenti la cui attuazione è subordinata a provvedimenti non ancora entrati nel "mondo del diritto", è altresì vero che, per le fattispecie previste dal comma 16, lett. b) – "scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi" - e lett. d) – "per la parte riferita a concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale" - il quadro normativo vigente è già ben delineato e impone specifiche forme di pubblicità a carico della Società. Dal lato del "Codice dei Contratti", restano infatti ferme le disposizioni in materia di pubblicità previste dallo stesso Dlgs. n. 163/06 e, in particolare, dagli artt. 63, 65, 66, 122, 124, 206 e 223, che definiscono le informazioni relative alle procedure per l'affidamento e l'esecuzione appunto di opere e lavori pubblici, servizi e forniture.

Si tratta in definitiva di assicurare la conformità a tali criteri e procedure, recependoli in appositi Regolamenti aziendali approvati dall'Organo di amministrazione. L'art. 22, comma 3, del Dlgs. n. 33/13, a sua volta, ha introdotto ulteriori adempimenti a carico della Società, stabilendo che, nel sito istituzionale dell'Amministrazione controllante, deve essere inserito il link a quelli delle Società a partecipazione pubblica, nei quali devono essere pubblicati i dati relativi ai componenti degli Organi di indirizzo (ndr., il Cda) ed ai soggetti titolari di incarichi dirigenziali, consulenza o collaborazione in applicazione degli artt. 14 e 15 che impongono e disciplinano le comunicazioni e la pubblicazione dei nominativi nonché dei compensi, comunque denominati, relativi a detti rapporti e della situazione patrimoniale dei percipienti e dei loro familiari. Per inciso, tra i citati incarichi non sono letteralmente ricompresi gli Organi di controllo, come il Collegio sindacale e la Società di revisione.

### **12.3. Compiti del "Responsabile per la prevenzione della Corruzione" in funzione di "Responsabile della Trasparenza"**

Il "Responsabile per la prevenzione della Corruzione", sulla base dei contenuti della richiamata delibera del CdA, svolge anche le funzioni di "Responsabile per la Trasparenza", ed in tale veste, egli ha il compito di:

- proporre l'aggiornamento del "Piano", al cui interno devono essere previste anche specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di Trasparenza;
- controllare l'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;



- segnalare all'Organo di gestione ed all'Autorità nazionale Anticorruzione i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare e delle altre forme di responsabilità.

Il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge è garantito, secondo le rispettive competenze, dai Responsabili degli Uffici della Società.

### **13. Gestione delle risorse finanziarie**

La gestione dei flussi finanziari rappresenta un'area sensibile laddove si operi all'interno di quei processi aziendali che sono stati individuati come maggiormente critici ed in particolare la gestione dei rapporti con la P.A. e la gestione amministrativa.

In tale ottica, la Società ha individuato adeguate misure preventive per la gestione delle operazioni finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

In particolare la Società esegue la quasi totalità dei pagamenti dei consulenti, e dei fornitori esterni attraverso bonifico bancario, con indicazione su tutti i documenti fiscali e contabili del "codice identificativo" assegnato, in base a quanto previsto dalla norma sulla tracciabilità dei flussi finanziari prevista dall'art. 3 della Legge 136/2010.

Nella gestione degli affari sociali che comportano la movimentazione di denaro, sotto qualsiasi forma, i soggetti ad essa preposti, devono attenersi a quanto previsto nel "Piano di Prevenzione della Corruzione" di cui costituisce parte integrante, nelle procedure operative, nel Codice Etico e in quello di comportamento. In particolare, l'Organo amministrativo deve:

1. assicurare il monitoraggio sui flussi in entrata e in uscita inerenti le operazioni con le Società controllate;
2. assicurare che le operazioni poste in essere per lo svolgimento delle attività correnti della Società siano avvenute nel rispetto delle modalità e dei poteri previsti nello statuto sociale;
3. assicurare che tutte le entrate e le uscite di cassa e di banca siano giustificate da idonea documentazione, a fronte di beni e servizi realmente erogati o ricevuti, e a fronte di adempimenti fiscali e societari previsti dalle norme di legge;
4. assicurare che tutte le operazioni effettuate, che hanno effetti finanziari, siano tempestivamente e correttamente contabilizzate, in modo tale da consentirne la ricostruzione dettagliata e l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità.
5. assicurare che i rapporti intrattenuti con gli Istituti bancari, con i clienti e con i fornitori siano verificati attraverso lo svolgimento di periodiche riconciliazioni.

### **14. Obblighi di informazione e meccanismi di accountability**

#### **14.1. Verso le Amministrazioni controllanti**

La Società, attraverso il "Responsabile del Piano di prevenzione della Corruzione" il quale ne cura la trasmissione e contestualmente ne verifica la pubblicazione sul sito istituzionale aziendale, attua un idoneo Sistema informativo nei confronti dei Comuni soci che esercitano, congiuntamente, il "controllo analogo", secondo il sistema di raccordo definito nei propri "Piani triennali di prevenzione della Corruzione" ("PtpC") dagli stessi messi a punto.

Nei confronti dei cittadini, il meccanismo di accountability, che consente di avere notizie in merito alle misure di prevenzione adottate per contrastare la corruzione, è dato dalla pubblicazione del presente "Piano" nel sito istituzionale e in quello dell'Amministrazione controllante a cui è trasmesso.

Eventuali aggiornamenti del "Piano" seguiranno la stessa procedura e pubblicità sopra descritte.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

#### **14.2. Flussi informativi verso il "Responsabile della prevenzione della Corruzione"**

La Legge n. 190/12 prescrive che il "Piano di prevenzione della Corruzione" preveda, con particolare riguardo alle attività a rischio di Corruzione, obblighi di informazione nei confronti del Responsabile del "Piano". Pertanto, coloro che istruiscono un atto o che adottano un provvedimento che rientri nell'art. 7 devono darne informazione al predetto Responsabile. Comunque, almeno ogni 6 mesi deve essere data comunicazione al "Responsabile della prevenzione della Corruzione" del "Piano", anche cumulativamente, da parte dei soggetti aziendali competenti, delle informazioni necessarie su tali provvedimenti adottati.

L'informativa deve contenere gli elementi necessari a consentire al "Responsabile della prevenzione della Corruzione" di:

- verificare la regolarità e legittimità degli atti adottati;
- monitorare i rapporti tra l'Azienda e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti 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 dirigenti e i dipendenti dell'Azienda.

Con riferimento ai processi "sensibili" sopra esaminati, devono essere fornite al "Responsabile della prevenzione della Corruzione" tutte le informazioni che di cui lo stesso farà richiesta e, con periodicità almeno semestrale, le seguenti:

- elenco delle concessioni, autorizzazioni o certificazioni ottenute dalla Pubblica Amministrazione;
- elenco delle verifiche, ispezioni ed eventuali contestazioni da parte della P.A., con indicazione del loro esito e del relativo iter seguito dalla Società (ricorso, pagamento di eventuali sanzioni, ecc.);
- "scheda di evidenza" sulla natura delle visite, delle informazioni assunte e della documentazione eventualmente richiesta dalla P.A.. Il "Responsabile della prevenzione della Corruzione" dovrà essere immediatamente avvertito circa eventuali situazioni di riscontrata inadeguatezza e/o non effettività e/o non conformità al "Piano" e alle relative procedure;
- segnalazione di fatti anomali per frequenza o rilievo;
- segnalazione circa procedimenti disciplinari nei confronti di dipendenti, connessi alla contestazione di inadempienze rispetto ai principi, generali e specifici, contenuti nel "Piano";
- mutamenti intervenuti nell'organico e/o nell'organizzazione aziendale.

##### **14.2.1 Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità (whistleblowing)**

Fonte normativa e natura dell'istituto.

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, rubricato "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione (cd. whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.



Scopo e finalità della procedura.

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Oggetto della segnalazione.

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni interne sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Istituto.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza del Servizio Personale.

Contenuto delle segnalazioni.

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio



indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Modalità e destinatari della segnalazione.

La segnalazione va indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione dell'Istituto, il quale potrà avvalersi del supporto di un nucleo ristretto di persone per la gestione delle segnalazioni.

La segnalazione ricevuta da un responsabile/dirigente dell'Istituto deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al Responsabile per la prevenzione della corruzione al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro.

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione interna non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Attività di verifica della fondatezza della segnalazione.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il Responsabile per la prevenzione della corruzione può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture dell'Istituto e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (tra cui Corte dei Conti, Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, ecc.).

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- a comunicare l'esito dell'accertamento all'Ufficio Personale (ufficio provvedimenti disciplinari), alla Direzione, nonché al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata affinché sia espletato l'esercizio dell'azione disciplinare e affinché adottino gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Istituto.

Forme di tutela del whistleblower (ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione).

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii..

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i..

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'Istituto.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- all'Ufficio Personale (ufficio provvedimenti disciplinari), che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- alla Direzione, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine dell'Istituto;
- all'Ispettorato della funzione pubblica.

Responsabilità del whistleblower

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

#### **14.3 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**

Con riferimento ai processi sopra esaminati ed, in generale, per quanto attiene a tutti i processi aziendali, in conformità all'art. 6 del Dlgs. n. 231/01, devono essere fornite, da parte dei Responsabili di Area/funzione all'Organismo di Vigilanza, con periodicità almeno semestrale (o



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

comunque in base a quanto previsto nel paragrafo 3.3 della parte generale del Modello), le seguenti informazioni:

- elenco delle concessioni, autorizzazioni o certificazioni ottenute dalla Pubblica Amministrazione;
- elenco delle verifiche, ispezioni ed eventuali contestazioni da parte della P.A., con indicazione del loro esito e del relativo iter seguito dalla società (ricorso, pagamento di eventuali sanzioni, ecc.);
- segnalazione di fatti anomali per frequenza o rilievo;
- "scheda di evidenza" sulla natura delle visite, delle informazioni assunte e della documentazione eventualmente richiesta dalla P.A.. L'Organismo di Vigilanza dovrà essere immediatamente avvertito circa eventuali situazioni di riscontrata inadeguatezza e/o non effettività e/o non conformità al Modello e alle relative procedure;
- segnalazione circa procedimenti disciplinari nei confronti di dipendenti, connessi alla contestazione di inadempienze rispetto ai principi, generali e specifici, contenuti nel Modello.

### **15. Le sanzioni**

Oltre alle sanzioni previste a livello aziendale nel sistema sanzionatorio riportato all'interno del Modello organizzativo e, per la Corruzione, dal Codice penale (artt. 317, concussione; 318, corruzione per l'esercizio della funzione; 319-quater, induzione indebita a dare o promettere utilità; 346-bis, traffici di influenze illecite) e dal Codice civile (art. 2635, corruzione fra privati), bisogna tener conto delle sanzioni previste ai commi 14 (ripetute violazioni), 33 (mancata pubblicazione sul sito), 44 (violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento) dell'art. 1 della Legge n. 190/12.

### **16. Recepimento dinamico modifiche legge n. 190/12**

Le disposizioni del presente "Piano" eventualmente in contrasto con la normativa sopravvenuta saranno disapplicate anche nelle more del suo formale adeguamento, salva l'applicazione dell'eventuale disciplina transitoria disposta per legge e, comunque, in attuazione del principio di carattere generale tempus regit actum.

Il "Piano" è comunque soggetto ad aggiornamenti annuali, ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti organizzativi dell'Azienda, e in seguito a verifica della sua attuazione ed adeguatezza alle indicazioni che verranno di volta in volta fornite dal Dipartimento della Funzione pubblica e dalla Civit (Autorità nazionale Anticorruzione) attraverso eventuali modifiche che fossero apportate al "Piano nazionale Anticorruzione" o con altri atti di indirizzo da parte delle Amministrazioni vigilanti.

## **17 Piano 2016 d'implementazione delle misure trasversali e specifiche**

### **17.1 Piano delle azioni su "misure obbligatorie"**

#### **1. Adempimenti del Responsabile della Prevenzione**

1a) Individuare, nell'ambito del sistema d'incentivazione del Responsabile, uno o più obiettivi e relativi indicatori riguardo all'attuazione del Piano anticorruzione, con la finalità di coniugare concretamente la responsabilità attribuita e gli impegni attuati.

Analoghi obiettivi vanno previsti per i dirigenti che svolgono supporto organizzativo e giuridico-legale alle attività del Responsabile.

Va inoltre valutata l'opportunità o meno di prevedere a cascata, da subito, specifici obiettivi e indicatori anche per i dirigenti delle aree sensibili.

Responsabile: Direzione Generale



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

Attuazione: 2° semestre 2016

1b) Progettare e realizzare un sistema integrato di monitoraggio sul rispetto dei tempi procedurali delle attività di front line sensibili alla corruzione, con la finalità di intercettare potenziali anomalie nella conduzione degli uffici (red flag).

Responsabile: Direzione Tecnica

Attuazione: 2° semestre 2016

1c) Applicare il sistema di cui al punto 1b) nelle aree a maggior rischio.

Responsabile: Direzione Generale

Attuazione: 2° semestre 2016

1d) Monitorare gli eventi corruttivi e i "tentati" eventi rilevati nell'anno, per area, tipologia, descrizione sintetica, provvedimenti assunti dal responsabile diretto, azioni organizzative o gestionali attuate.

Responsabile: Responsabile settore Amministrazione, Direzione Tecnica e Direzione Generale

Attuazione: 2° semestre 2016

1e) Nell'ambito del "vendor rating", già adottato, avviare una raccolta di informazioni giudiziarie e comportamenti anomali di terzi (fornitori, appaltatori e consulenti).

Responsabile: Responsabile settore Amministrazione

Attuazione: 2° semestre 2016

1f) Promuovere la redazione di un protocollo d'intesa con i Comuni Azionisti – in cui prevedere gli obblighi d'informazione reciproci tra i Responsabili della prevenzione della corruzione.

Responsabile: Direzione Generale

Attuazione: 2° semestre 2016

1g) Predisporre il modello di Report semestrale (per dare evidenza delle implementazioni realizzate nel periodo, delle nuove misure pianificate e/o della revisione delle misure esistenti) e il modello di Relazione annuale sullo stato di attuazione del Piano e sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate.

Responsabile: Ufficio Qualità

Attuazione: 2° semestre 2016

## 2. Formazione del personale

2a) Realizzare un corso di formazione con workshop (1 giornata) per tutti i dirigenti e i primi livelli delle aree potenzialmente a rischio di corruzione, finalizzato ad una prima verifica del risk assessment e a rilevare eventuali esigenze di misure specifiche da implementare, nonché per le finalità della formazione in merito alle norme sulla Trasparenza.

Responsabile: Direzione Generale

Attuazione: 1° semestre 2016





2b) Realizzare un corso generico di (1 giornata) dedicato a tutti gli operatori delle aree sensibili; gli argomenti da trattare sono: codice etico e di comportamento, sistema disciplinare e prescrizioni per rafforzare la consapevolezza dei corretti comportamenti da tenere e quelli da evitare nello svolgimento della propria attività, norme sulla Trasparenza.

Responsabile: Direzione Generale

Attuazione: 2° semestre 2016

3. Codice Etico e codice di comportamento – adeguamento al DPR 62/2013.

3a) Riportare un breve abstract sul valore della prevenzione della corruzione con un rinvio alle misure contenute nel Piano di prevenzione della corruzione, specificando gli obblighi di collaborazione dei dipendenti con il Responsabile per la prevenzione della corruzione.

3b) Riportare un breve abstract sul valore della trasparenza con rinvio agli adempimenti attuati e programmati per la trasparenza e l'integrità, prevedendo specifiche regole volte a favorire un comportamento collaborativo da parte dei titolari degli uffici tenuti a garantire la comunicazione dei dati di propria competenza e l'accesso civico.

3c) Specificare la gestione del conflitto di interessi da parte dei dipendenti.

3d) Disciplinare le segnalazioni di violazione del codice etico e di comportamenti corruttivi dei dipendenti, garantendo la riservatezza e, se necessario, l'anonimato.

Responsabile: Responsabile settore Amministrazione e Direzione Generale

Attuazione: 2° semestre 2016

4. Rotazione del personale

4a) Valutare ipotesi di rotazione del personale limitatamente ad alcune funzioni esposte al rischio corruzione, senza creare criticità logistiche.

4b) Introdurre la previsione di meccanismi di "doppia sottoscrizione" dei procedimenti, dove possano firmare a garanzia della correttezza e legittimità sia il soggetto istruttore della pratica, sia il titolare del potere di adozione dell'atto finale. Anche individuando uno o più soggetti estranei all'ufficio di competenza, anche con funzioni di segretario verbalizzante, in aggiunta a coloro che assumono decisioni sulle procedure di gara o di offerta nell'affidamento di appalti.

Responsabile: Responsabile settore Amministrazione, Direzione tecnica, Direzione Generale

Attuazione: 2° semestre 2016

5. Adempimenti del Responsabile della Trasparenza

5a) Verificare tutti i contenuti del sito web della società ed in particolare della sezione "Amministrazione Trasparente" richiedendo informazioni e sollecitando tutti i responsabili dei servizi attraverso l'invio dei flussi informativi previsti ed aggiornando, ove necessario, i suddetti contenuti del sito.

Il tutto oltre a quanto già previsto, secondo le modalità e le scadenze, dal D. Lgs. 33/2013.

Responsabile: Responsabile della Trasparenza

Attuazione: 2° semestre 2016



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

## 6. Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità (whistleblowing)

6a) Predisposizione di un apposito modello da mettere a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo, al fine di rendere più agevole e rispondente ai requisiti della norma le eventuali segnalazioni di illeciti ed irregolarità: tale modello dovrà essere pubblicato nel sito web dell'Istituto nella sezione "Amministrazione Trasparente", unitamente alle modalità di compilazione ed invio.

Responsabile: Direzione Generale, Responsabile Prevenzione Corruzione, Responsabile Trasparenza

Attuazione: 2° semestre 2016

### **17.2 Piano delle azioni su "misure specifiche"**

## 7. Gestione del Personale

7a) Regolamento. Come detto in precedenza il COSEV SERVIZI ha inteso adottare responsabilmente il "blocco" di qualunque politica del personale, in relazione a nuove assunzioni: tale decisione di ritiene sufficiente a garantire la necessaria sicurezza relativamente al verificarsi di reati di corruzione nell'ambito dei processi di reclutamento.

Relativamente a processi di progressione di carriera (salvo quanto disciplinato direttamente dal Ccnl applicato), sistemi di valutazione del personale e della relativa produttività e trattamento accessorio legato alle performance, la Società si impegna ad avviare la realizzazione di un Regolamento per la gestione del personale, che preveda gli aspetti legati alla gestione, alla progressione di carriera, alla valutazione ed al sistema premiante, tenendo conto non solo dei principi della norma anticorruzione, ma anche dei principi di carattere sindacale e del vigente Ccnl.

Responsabile: Direzione Generale

Attuazione: 2° semestre 2016

## 8. Acquisti lavori, servizi e forniture

8a) Rivedere il "regolamento aziendale per le acquisizioni di lavori, beni e servizi in economia" e le specifiche procedure operative, allo scopo di inserire presidi di controllo nelle fasi/attività sensibili finalizzate a mitigare i rischi di corruzione.

In particolare, inserire l'obbligatorietà della stipula dei patti di integrità negli affidamenti di valore significativo o in settori produttivi ritenuti più esposti al ricorso a pratiche corruttive.

Responsabile: Responsabile settore Amministrazione e Direzione Generale

Attuazione: 2° semestre 2016

8b) Predisporre protocolli di legalità "tipo" da adottare per la partecipazione alla gara, con clausola di esclusione, nei casi previsti dal regolamento.

Responsabile: Responsabile settore Amministrazione e Direzione Generale

Attuazione: 2° semestre 2016

## 9. Gestione esecutiva del contratto di appalto di lavori



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

PCT/231/2001  
Ed. 3.0  
Data 30/01/2018

- PARTE SPECIALE 2: PIANO  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –  
PIANO DELLA TRASPARENZA -

9a) Predisporre protocolli di legalità "tipo" da sottoscrivere contestualmente alla stipula del contratto di appalto di lavori, forniture e servizi, con clausola di risoluzione.

Responsabile: Responsabile settore Amministrazione e Direzione Generale

Attuazione: 2° semestre 2016

10. Area Energia Elettrica e GAS

10a) Attivare un sistema di monitoraggio sul rispetto dei tempi procedurali (art.1 C. 28 L.190) nelle attività tecniche che potrebbero comportare un contatto con l'utente finale.

Attraverso adeguati algoritmi, rilevare la frequenza delle anomalie rispetto al normale andamento dei tempi di esecuzione di un'attività e analizzare le transazioni anomale.

Responsabile: Ufficio Qualità e Direzione tecnica

Attuazione: 2° semestre 2016.

\* \* \* \*