



PIANO TRIENNALE di  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE  
Aggiornamento per il periodo 2020/2022

Descrizione	Predisposizione	Approvazione	Pubblicazione
Prima emissione	RPCT	Determinazione AU n. 4 del 29/01/2018	31/01/2018
Rev. 1	RPCT	Determinazione AU n. 4 del 19/01/2019	31/01/2019
Rev. 2	RPCT	Determinazione AU n. 4 del 15/01/2020	22/01/2020

VISTO che l'art. 1, co. 2-bis della l. 190/2012, introdotto dal d.lgs. 97/2016, prevede che il Piano Nazionale Anticorruzione ha durata triennale ed è aggiornato annualmente;

VISTA la Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 del Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) recante l'approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione;

VISTA la Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 del Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) recante l'approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2019 al Piano Nazionale Anticorruzione;

VISTA la Determinazione dell'Amministratore Unico n. 4 del 29 gennaio 2018 recante l'approvazione definitiva del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione della Società per il 2018/2020;

VISTA la Determinazione dell'Amministratore Unico n. 64 del 28 dicembre 2018 recante l'approvazione delle linee guida per l'aggiornamento al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per il periodo 2019/2021;

VISTA la Determinazione dell'Amministratore Unico n. 4 del 19 gennaio 2019 recante l'approvazione definitiva del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione della Società per il 2019/2021;

VISTA la Determinazione dell'Amministratore Unico n. 43 del 27 novembre 2019 recante l'approvazione delle linee guida per l'aggiornamento al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per il periodo 2020/2022;

#### **L'AMMINISTRATORE UNICO**

Con proprio atto determinativo n. 4 del 15 gennaio 2020 approva in via definitiva l'Aggiornamento al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione di AREA IMPIANTI SPA per il periodo 2020/2022 e ne dispone la pubblicazione sul sito istituzionale della Società.

F.TO L'Amministratore Unico

Riccardo Finessi

## Sommario

<b>PARTE I – QUADRO GENERALE</b> .....	5
1. Finalità del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.....	5
a) Aggiornamento 2019 al PNA approvato con delibera ANAC n. 1064 del 13/11/2019 .....	6
b) Necessità di migliorare il raccordo sinergico di collaborazione per un piano condiviso.....	6
c) Integrazione tra Prevenzione della Corruzione/Antiriciclaggio/Trasparenza/Privacy.....	6
2. Quadro normativo di riferimento .....	7
3. I reati rilevanti per la normativa anticorruzione .....	8
4. I destinatari del Piano .....	9
5. Il profilo societario ed il contesto interno.....	9
6. Il contesto esterno .....	12
a) Il sistema imprenditoriale.....	13
b) Lo stato dell’occupazione .....	14
c) La qualità del credito .....	14
7. Gli attori del sistema di prevenzione del rischio corruzione .....	15
8. Rapporti tra RPCT e DPO .....	16
9. Aree e processi a rischio corruzione.....	16
10. La valutazione del rischio .....	18
11. Proposte implementative.....	18
<b>PARTE II – LE PRINCIPALI ATTIVITA’ DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b> .....	19
12. Premessa .....	19
13. Il sistema dei controlli.....	19
14. Le misure sull’imparzialità soggettiva dei funzionari aziendali.....	21
a) Misure sull’accesso/permanenza nell’incarico.....	21
b) La rotazione del personale .....	23
c) Il Codice di Comportamento.....	24
d) Disciplina del conflitto d’interesse: obblighi di comunicazione e di astensione .....	25
e) Autorizzazioni allo svolgimento di Attività ed Incarichi extra-istituzionali .....	26
f) Inconferibilità e incompatibilità specifiche per incarichi di Amministratori e Dirigenti .....	27
g) Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. Pantouflage) .....	28
15. Tutela del Whistleblower .....	31
16. Informazione e Formazione.....	32
<b>PARTE III - SEZIONE PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA</b> .....	34
17. Premessa .....	34
18. Obblighi di Pubblicazione .....	34

19.	Sito web.....	36
20.	Adozione del Programma Trasparenza .....	36
21.	Gli obiettivi per il triennio 2020-2022 .....	37
22.	Attuazione, Controllo e Monitoraggio del Programma Trasparenza.....	37
23.	Accesso Civico .....	38
24.	L'Accesso Civico Generalizzato (il c.d. FOIA).....	39
25.	Flussi Informativi verso il RPCT .....	40
26.	Obblighi di informazione verso le P.A. vigilanti e Sistemi di Accountability .....	41
27.	Clausola e Dichiarazione Anticorruzione .....	41
28.	Sistema Disciplinare, Responsabilità e Sanzioni .....	41
29.	Elenco allegati al PTPC.....	41

# PARTE I – QUADRO GENERALE

## 1. Finalità del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

Il presente documento costituisce **l'aggiornamento del Piano di Prevenzione della Corruzione di AREA IMPIANTI SPA per il triennio 2020-2022**, predisposto dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (in seguito anche RPCT) ed adottato dall'organo di indirizzo politico della società, individuato nell'Amministratore Unico, ai sensi dell'art. 1, comma 5 della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

Il presente Piano individua le misure per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella società con riferimento a tutte le attività svolte nella stessa.

In continuità con gli obiettivi perseguiti nella prima adozione del Piano e nella revisione approvata nel 2019, anche il presente documento intende fornire al management uno **strumento adattivo di programmazione** di durata triennale, con aggiornamento annuale, per contrastare il fenomeno corruttivo all'interno delle proprie strutture, **attraverso l'implementazione di un adeguato sistema di prevenzione, che veda tra i suoi assi portanti la formazione del personale e la trasparenza.**

Inoltre, l'attività di valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici di AREA IMPIANTI SPA al rischio di corruzione e l'indicazione degli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio, potranno rappresentare un utile strumento di miglioramento delle performance aziendali ed individuali, attraverso:

- **l'attribuzione di precise responsabilità**, commisurate alle qualifiche professionali ed alle competenze possedute, nonché alla disponibilità al cambiamento ed alla crescita professionale individuale;
- **la mappatura dei processi**, per il miglioramento continuo delle attività aziendali;
- **la definizione di meccanismi di formazione, attuazione e controllo dei processi aziendali**, che devono essere sempre più condivisi e trasparenti, prima di tutto all'interno della struttura aziendale.

Il presente documento cercherà di porre l'accento su alcuni strumenti che devono ricevere particolare attenzione, come per esempio la misura relativa alla formazione sui temi dell'etica e della legalità, le azioni di sensibilizzazione e di rapporto con la società civile, o gli strumenti per assicurare tutela alle segnalazioni di whistleblowing.

Poiché rientra tra i doveri dell'organo di indirizzo politico l'individuazione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione, l'Amministratore Unico con Determinazione n. 43 del 27/11/2019, ha stabilito che l'aggiornamento del PTPC di AREA IMPIANTI SPA per il periodo 2020/2022, tenga conto dei seguenti fattori:

- a) **Aggiornamento 2019 al PNA approvato con delibera ANAC n. 1064 del 13/11/2019;**
- b) **Necessità di migliorare il raccordo sinergico di collaborazione per un piano condiviso;**
- c) **Integrazione tra Prevenzione della Corruzione ed Antiriciclaggio e tra Trasparenza e Privacy;**
- d) **Approfondimenti sulla Gestione dei Rifiuti.**

## a) Aggiornamento 2019 al PNA approvato con delibera ANAC n. 1064 del 13/11/2019

Il PNA costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa; la natura di atto di indirizzo del PNA volto a favorire il rispetto sostanziale delle norme, lascia immutata la responsabilità delle singole amministrazioni che, in base allo specifico contesto organizzativo, sono tenute a individuare le misure più appropriate e le modalità più idonee per attuare e disciplinare le misure indicate nel PNA, che sono pertanto meramente esemplificative.

Considerato che nel tempo l'Autorità è dovuta tornare più volte sugli stessi temi, vuoi per adeguare gli indirizzi alle novità legislative, vuoi per tenere conto delle problematiche rilevate in sede consultiva e di vigilanza, **per il PNA 2019-2021 il Consiglio dell'Autorità ha deciso di concentrare la propria attenzione sulle indicazioni relative alla parte generale del PNA, rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori.**

Le indicazioni del PNA non devono comportare l'introduzione di adempimenti e controlli formali con conseguente aggravio burocratico. Al contrario, sono da intendersi in un'ottica di **ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività** delle amministrazioni per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

In particolare l'aggiornamento 2019 al PNA reca i seguenti focus:

- **Introdurre i seguenti principi metodologici:** prevalenza della sostanza sulla forma, gradualità, selettività, integrazione, miglioramento e apprendimento continuo;
- **Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi;** spetta alle amministrazioni di valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).
- **Rotazione ordinaria del personale;**
- **Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del RPCT.**

## b) Necessità di migliorare il raccordo sinergico di collaborazione per un piano condiviso

Le analisi dei PTPCT condotte dall'Autorità hanno evidenziato come la non chiara configurazione dei compiti e delle responsabilità dei soggetti interni alle amministrazioni e agli enti costituisca spesso causa di scarsa qualità dei Piani. L'interlocuzione e la condivisione degli obiettivi di prevenzione della corruzione è da ritenersi, infatti, fondamentale ai fini del buon successo dell'intera politica di anticorruzione.

E' pertanto necessario, nel 2020, implementare un modello a rete in cui il RPCT possa effettivamente esercitare poteri di programmazione, impulso e coordinamento e la cui effettività dipende dal coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano all'adozione ed all'attuazione delle misure di prevenzione.

## c) Integrazione tra Prevenzione della Corruzione/Antiriciclaggio/Trasparenza/Privacy

In logica di integrazione dei rischi, il RPCT propone di perseguire una strategia organizzativa che integri, da un lato, la prevenzione dei fenomeni corruttivi con il contrasto al riciclaggio ed al finanziamento del

terrorismo internazionale e dall'altro lato, la trasparenza dell'azione amministrativa con la protezione dei dati personali, fondata sui principi di Liceità, Correttezza, Trasparenza, Limitazione delle finalità e della conservazione, Minimizzazione dei dati, Esattezza, Integrità e Riservatezza.

In tale logica saranno avviati gruppi di lavoro e tavole rotonde con i Responsabili di Servizio e di Settore e con i referenti nelle suddette materie, per individuare metodologie e strategie finalizzate allo scopo.

## 2. Quadro normativo di riferimento

Il presente documento è costruito ispirandosi alle seguenti fonti normative:

Legge 6 novembre 2012 n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

Decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39, recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le P.A. e presso gli enti privati in controllo pubblico a norma dell'art. 1 commi 49 e 50 della Legge 6 novembre 2012 n. 190";

Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle P.A.";

Decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97, recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012 n. 190 e del D.lgs. 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della Legge 7 agosto 2015 n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 recante "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016";

Delibera ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017 recante "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle P.A. e degli enti pubblici economici";

Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 recante Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016;

Delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017 recante "Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione";

Decreto legislativo 18 aprile 2016 n. 50 recante "Codice dei contratti pubblici" e ss.mm.ii;

Decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, recante "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica";

Atto di segnalazione ANAC n. 6 del 20/12/2017 concernente la "disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle PA, contenuta nel D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016.";

Delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018 recante "Richieste di parere all'ANAC sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)";

LINEE GUIDA ANAC N. 12 approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 907 del 24/10/2018 recante "Affidamenti dei servizi legali";

Delibera numero 1074 del 21 novembre 2018 recante “Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”;

Delibera numero 1064 del 13 novembre 2019 recante “Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2019 al Piano Nazionale Anticorruzione”.

### 3. I reati rilevanti per la normativa anticorruzione

Considerata l’attività svolta da AREA IMPIANTI SPA e le caratteristiche del contesto interno ed esterno sopra descritte, per l’elaborazione dell’aggiornamento al Piano sono state considerate le seguenti fattispecie di reato:

- Concussione (art 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art 319 bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art 319 ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art 319 quater).
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- Utilizzo d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni d'ufficio (art. 325 c.p.);
- Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio (art. 326 c.p.);
- Rifiuto di atti d'ufficio - Omissione (art. 328 c.p.);
- Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità (art. 331 c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 bis c.p.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c. e art. 2635 bis c.c.).

Oltre ai suddetti reati, sono state considerate tutte le condotte potenzialmente ascrivibili più in generale al concetto di **“MALADMINISTRATION”** intesa come:

- assunzione di decisioni devianti dalla cura dell’interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari (PNA 2013 p. 13, DFP circolare n. 1/2013, aggiornamento al PNA 2015 p. 7);
- comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all’adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno) dai propri doveri d’ufficio, cioè dalla cura imparziale dell’interesse pubblico affidatogli (aggiornamento al PNA 2019 p. 2).

Nell’elaborazione del presente piano, quindi, si è cercato di considerare gli atti ed i comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell’interesse pubblico e pregiudicano l’affidamento dei cittadini nell’imparzialità del comportamento della società CLARA SPA.



## 4. I destinatari del Piano

La Società promuove, attraverso l'impulso del RPCT, la conoscenza del "Piano" da parte dei seguenti destinatari:

- l'organo di indirizzo politico, ovvero l'Amministratore Unico;
- il Collegio Sindacale;
- i dipendenti ed i collaboratori interni;
- i consulenti ed i collaboratori esterni;
- i fornitori;
- chiunque agisce in nome e per conto della Società.

Tali figure sono pertanto tenute a conoscere la portata precettiva del "Piano di Prevenzione della Corruzione", ed osservarne il contenuto ed a contribuire alla sua attuazione in azienda.

A carico dei suddetti destinatari del Piano è previsto l'espresso obbligo di garantire:

- una stretta osservanza di tutte le leggi e regolamenti che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento alle attività che comportano contatti e rapporti con la Pubblica Amministrazione e alle attività relative allo svolgimento di una pubblica funzione o di un pubblico servizio;
- una gestione di qualsiasi rapporto con la Pubblica Amministrazione sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza.

## 5. Il profilo societario ed il contesto interno

**AREA IMPIANTI SPA**, con sede legale in Copparo (FE), via Alessandro Volta n. 26/a, è una società a totale controllo pubblico, come definite dall'art. 2 co. 1 lett. o) del D.lgs. 175/2016 c.d. TUSP, con capitale sociale pari ad € 3.100.000,00 i.v., che gestisce impianti di trattamento e smaltimento dei rifiuti funzionali al servizio pubblico di raccolta dei rifiuti urbani. I Soci al 31/12/2019 erano i seguenti Comuni della Provincia di Ferrara:

N.	COMUNI SOCI	% DI PROPRIETA'
1	CODIGORO	12,70
2	COPPARO	17,40
3	FISCAGLIA	10,08
4	GORO	3,79
5	JOLANDA DI SAVOIA	3,34
6	LAGOSANTO	4,04
7	MASI TORELLO	2,26
8	MESOLA	7,28
9	OSTELLATO	6,83
10	PORTOMAGGIORE	11,60
11	RIVA DEL PO	9,75
12	TRESIGNANA	7,13
13	VOGHIERA	3,80
	<b>TOTALE</b>	<b>100,00</b>

**La società è derivata dalla scissione della società AREA SPA**, avvenuta con atto a rogito del notaio dott. Andrea Zecchi di Ferrara del 09/12/2015 rep. n. 26877/13330; con l'atto di scissione citato la società scissa AREA SPA ha trasferito alla beneficiaria AREA IMPIANTI SPA tutti gli assets relativi agli impianti di trattamento e smaltimento dei rifiuti ubicati presso la discarica Crispa di Jolanda di Savoia (FE) e la discarica esaurita di Caprile, Codigoro (FE). Il polo Crispa comprende le discariche ed altre importanti strutture collegate: l'impianto di selezione dei rifiuti secchi riciclabili, le stazioni di trasfenza, la piattaforma di stoccaggio per rifiuti pericolosi e non pericolosi. È inoltre in fase di progetto un impianto biodigestore e di compostaggio.

**Il progetto di scissione di AREA SPA ha inteso rispondere alle deliberazioni del Consiglio d'Ambito CAMB/2014/12 del 26 marzo 2014 e CAMB/2014/13 del 26 marzo 2014**, relative all'esito dell'istruttoria in merito alla sussistenza dei requisiti prevista dalla normativa europea ai sensi dell'art. 34, comma 21 del D.L. n. 179/2012, con la quale ATERSIR ha determinato che l'affidamento del servizio di gestione dei rifiuti urbani assentito alle due società non era conforme al requisito del controllo analogo degli Enti locali soci ed al requisito della prevalenza dell'attività di servizio pubblico svolta in favore degli Enti locali soci, così come previsto dalla normativa europea per la forma di affidamento in house.

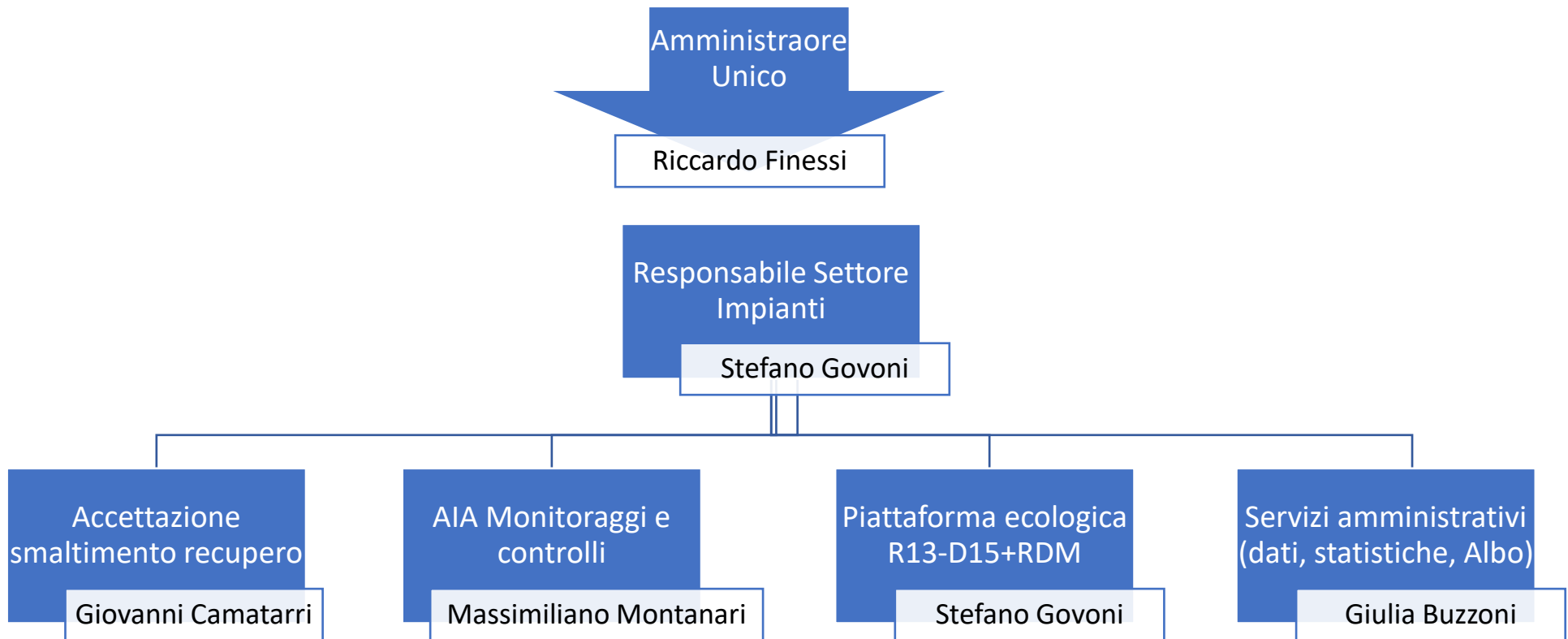
**AREA IMPIANTI SPA ha conseguito a febbraio 2019 dagli enti preposti l'autorizzazione per la realizzazione di un impianto di biodigestione anaerobica e di compostaggio mediante trattamento della frazione organica verde derivante dalla raccolta differenziata dei rifiuti.**

Il nuovo impianto nascerà nel terreno di proprietà di AREA IMPIANTI SpA accanto al Polo Crispa, oltre il Collettore Acque Alte, nel Comune di Copparo, e occuperà una superficie di circa 5 ettari. L'impianto è costituito da un digestore anaerobico con tecnologia "a secco" e da un'area di compostaggio che tratta il "digestato" (sottoprodotto del digestore) e la frazione verde. Tratterà circa 55.000 ton/anno suddivisi in 38.000 t/a di frazione organica e 17.000 t/a di sfalci-ramaglie. La dimensione dell'impianto consentirà di produrre, grazie al processo di biodigestione, circa 3,3 milioni di Smc (Standard metro cubo) di biometano da immettere in rete, inoltre dal trattamento della frazione verde sarà possibile produrre circa 12.500 ton/anno di compost di qualità.

In conformità a quanto previsto dallo Statuto Societario sono in carica i seguenti organi sociali:

- **l'Amministratore Unico**, nominato per la prima volta con verbale di assemblea dei soci del 07/11/2017 fino all'approvazione del bilancio d'esercizio al 31/12/2018, quindi confermato alla carica con verbale di assemblea dei soci del 23/05/2019 fino all'approvazione del bilancio d'esercizio al 31/12/2021;
- **il Collegio Sindacale**, nominato con verbale dell'assemblea dei soci del 23/05/2019 fino all'approvazione del bilancio d'esercizio al 31/12/2021, composto da tre membri effettivi e due supplenti, con compiti di vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza della struttura organizzativa e contabile della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo-contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

L'organizzazione aziendale è rappresentata dall'organigramma approvato con determinazione dell'amministratore unico n. 42 del 18/08/2017, che prevede la seguente strutturazione di vertice:



**La struttura organizzativa è quindi costituita prevalentemente da personale con profili tecnici ed operativi,** mentre la gestione delle attività amministrative è affidata in larga parte alla società CLARA SPA, in forza di convenzione sottoscritta in data 18/12/2015 rep. 373/2016 tra AREA IMPIANTI SPA e AREA SPA oggi CLARA SPA.

**Tuttavia, va segnalato che nel secondo semestre del 2019 è cessato il distacco di una unità di personale proveniente da CLARA SPA per la gestione dei servizi amministrativi relativi a dati, statistiche ed Albo, con riassegnazione delle medesime attività al personale interno.**

**Inoltre, la gestione della contabilità, prima interamente affidata in service a CLARA SPA, è stata in parte internalizzata, tramite la sottoscrizione di un contratto a tempo determinato per la somministrazione di una addetta amministrativa di contabilità.**

Per ciascun ufficio sono state create le matrici di mappatura, composte dai seguenti gruppi di informazioni:

- Descrizione di ogni singola attività;
- Scomposizione di ogni attività in fasi;
- Scomposizione di ogni fase in azioni, con indicazione dei relativi soggetti esecutori, se trattasi di attività vincolata o discrezionale, se trattasi di azione disciplinata da fonte normativa, da regolamento interno, da prassi dell'ufficio;
- La definizione dei possibili comportamenti a rischio di corruzione, individuati in corrispondenza di ogni singola azione e la corrispondente categoria di evento rischioso;
- La valutazione del rischio, secondo la metodologia di analisi descritta nel successivo paragrafo, in cui il valore del rischio di un evento di corruzione è calcolato come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto;
- L'individuazione delle misure specifiche, da mettere in campo e con indicazione della relativa programmazione.

In coerenza con quanto previsto dall'art. 1 comma 9 della legge 190/2012, il RPCT ha effettuato un'analisi del contesto e della realtà organizzativa per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare fatti corruttivi.

L'analisi, finalizzata a una corretta programmazione delle misure preventive, ha condotto ad una rappresentazione, il più possibile completa, di come i fatti di *maladministration* e le fattispecie di reato possono essere contrastate nel contesto operativo interno ed esterno della società. Di conseguenza è stata creata la mappa delle aree di rischio e dei possibili fenomeni corruttivi, e sono state individuate le misure di prevenzione.

## 6. Il contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente in cui opera la società possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Ciò in relazione sia allo scenario economico sociale, sia al profilo criminologico e di contrasto all'illegalità che caratterizzano il territorio di riferimento, individuato all'interno del perimetro della Regione Emilia Romagna.

A tal fine, si riportano di seguito alcuni dati informativi ritenuti particolarmente significativi sotto il profilo economico sociale a livello regionale.

Il rallentamento dell'economia mondiale e, in particolare, del commercio estero a livello globale, sta penalizzando in misura più sensibile i Paesi a maggior vocazione export, Germania e Italia su tutti. E, all'interno del nostro Paese, sono le regioni più attive sui mercati esteri a essere maggiormente esposte alle

incertezze e alle fragilità che caratterizzano lo scenario internazionale. L'Emilia-Romagna - seconda regione italiana per valore delle esportazioni e tra le prime regioni d'Europa per export per abitante – sembra corrispondere all'identikit della regione a forte rischio di “contagio internazionale”. A ciò si aggiunge l'ormai trentennale ritardo con cui viaggia il “treno Italia” rispetto alle altre nazioni, croniche lacune strutturali e un'endemica debolezza della domanda interna contribuiscono a posizionare il nostro Paese agli ultimi posti al mondo per crescita economica. Eppure, nonostante questo scenario sfavorevole, il 2019 per l'economia dell'Emilia-Romagna dovrebbe chiudersi positivamente ed essere archiviato come un altro anno di crescita per l'economia regionale. Crescita a ritmo non sostenuto, con alcuni diffusi segnali di rallentamento, tuttavia sufficiente per confermare l'Emilia-Romagna al vertice delle regioni italiane per incremento del PIL nel 2019 e anche per il 2020. Esattamente come era avvenuto nel 2018, ancora locomotiva dell'arrancante “treno Italia”. Secondo gli “scenari per le economie locali” di Prometeia, aggiornati a ottobre 2019, la crescita del prodotto interno lordo a fine 2019 rispetto all'anno precedente dovrebbe risultare pari allo 0,5 per cento, mentre per il 2020 si prevede un tasso di incremento più consistente (+1,1 per cento). È il settore delle costruzioni a contribuire maggiormente alla crescita del valore aggiunto regionale con una variazione nel 2019 rispetto al 2018 che dovrebbe attestarsi attorno al 3,9 per cento, mentre per industria e servizi si prevede un aumento dello 0,3 per cento. A sostenere il manifatturiero sono, ancora una volta, le esportazioni previste in crescita del 5 per cento. Variazione positiva anche per gli investimenti (+2,9 per cento), la domanda interna segnerà a fine anno un +1,1 per cento.

Buone notizie sul fronte occupazionale, si rafforza la dinamica evidenziata negli ultimi anni, nel 2019 il numero degli occupati è stimato in aumento di un ulteriore 2 per cento. Contestualmente il tasso di disoccupazione si ridurrà al 5,2 per cento nel 2019 e al 5,0 per cento nel 2020.

#### a) Il sistema imprenditoriale

Al 30 settembre 2019 le imprese attive in Emilia-Romagna erano poco più di 400mila, 2.875 in meno rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (-0,7 per cento), a fronte di un aumento del numero degli addetti nelle imprese dell'1,9 per cento. Una flessione del tessuto imprenditoriale che non va interpretata negativamente in quanto associata a una crescita occupazionale e, quindi, a un rafforzamento delle imprese esistenti.

Le aziende straniere in Emilia-Romagna sono oltre 49mila, il 12 per cento del totale delle imprese regionali, il 2 per cento in più rispetto all'anno precedente. Si conferma la dinamica che vede il calo delle imprese con titolare italiano e la crescita degli stranieri che avviano un'attività imprenditoriale.

Gli imprenditori con nazionalità estera maggiormente presenti in regione provengono dalla Cina che lo scorso anno ha sopravanzato il Marocco, quest'ultimo nel 2019 superato anche dall'Albania. Servizi alla persona, commercio, ristorazione e attività manifatturiere (comparto della moda) i settori di maggior interesse per le quasi 5mila imprese cinesi. Sembra essersi esaurita l'ondata di nuova imprenditoria creata da nordafricani (Marocco, Tunisia, Egitto), cresce la componente asiatica e quella dell'Europa orientale.

Le imprese femminili costituiscono oltre un quinto del tessuto imprenditoriale regionale, il 14 per cento dell'occupazione. Nell'ultimo anno il numero delle imprese femminili è rimasto pressoché invariato, mentre nel lungo periodo si è registrata una modesta crescita. Le imprese femminili ottengono risultati migliori rispetto alle altre anche sul fronte occupazionale, con una crescita più consistente sia nell'ultimo anno che nel lungo periodo.

Variazioni ancora negative per quanto riguarda le imprese giovanili, diminuite nell'ultimo anno del 2 per cento in termini di aziende, mentre l'occupazione è cresciuta del 2 per cento. Il calo del numero delle imprese giovanili va correlato sia all'andamento demografico della popolazione, sia al basso tasso di disoccupazione regionale; a differenza di quanto avviene in altre parti del Paese la possibilità di trovare un lavoro alle dipendenze disincentiva scelte volte all'autoimprenditorialità.

I dati sulla demografia d'impresa suddivisi per settore confermano e prolungano le dinamiche in atto da alcuni anni. Vi sono alcuni comparti interessati da una progressiva riduzione del numero di imprese, in particolare l'agricoltura, le costruzioni e il manifatturiero. In calo anche il commercio, flessione contenuta dalla crescita al suo interno della componente più rivolta al turismo, in particolare le attività legate all'alloggio e alla ristorazione. Crescono i servizi, sia quelli rivolti alle imprese sia quelli alle persone.

### b) Lo stato dell'occupazione

Secondo l'indagine Istat sulle forze di lavoro, i primi nove mesi del 2019 si sono chiusi positivamente per l'occupazione in regione. Tra gennaio e settembre l'occupazione dell'Emilia-Romagna è mediamente ammontata a circa 2.031.000 persone, vale a dire oltre 26.000 occupati in più rispetto all'analogo periodo del 2017, per un incremento dell'1,3 per cento.

Il tasso disoccupazione, che misura l'incidenza delle persone in cerca di occupazione sul totale delle forze di lavoro (cioè di coloro che hanno un lavoro o lo cercano attivamente), nei primi nove mesi del 2019 è stato pari al 5,4 per cento in discesa rispetto all'analogo periodo del 2018, quando era pari al 5,7 per cento.

Il tasso di occupazione, che misura il peso delle persone che tra i 15 ed i 64 anni lavorano sulla popolazione complessiva della medesima fascia d'età, nei primi nove mesi del 2019 ha raggiunto il 70,4 per cento. Nello stesso periodo del 2018 il valore era pari a 69,6 per cento.

Da punto di vista del genere va notato come i buoni dati sull'occupazione dell'Emilia-Romagna derivino anche dall'elevata partecipazione al mercato del lavoro della componente femminile. Nei primi nove mesi dell'anno il tasso di occupazione femminile è stato del 64 per cento, in crescita rispetto all'anno precedente, 62,7 per cento. Il tasso di disoccupazione femminile si è attestato al 6,7 per cento (6,9 per cento nel 2018).

Le ore di cassa integrazione autorizzate nei primi 10 mesi del 2019 risultano in aumento rispetto allo stesso periodo del 2019 (27 per cento in più). Cresce il ricorso alla cassa straordinaria nel manifatturiero e soprattutto nell'edilizia, per le artigiane aumenta considerevolmente la cassa integrazione in deroga.

### c) La qualità del credito

Secondo i dati provvisori forniti dalla Banca d'Italia, la consistenza dei prestiti bancari concessi al complesso dell'economia regionale a fine settembre 2019 risultava in espansione dello 0,7 per cento rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Dal punto di vista settoriale, continua l'espansione del credito concesso alle famiglie consumatrici (+3,4 per cento) mentre si registra una contrazione di quello accordato alle famiglie produttrici (-2,3 per cento). Per il settore delle imprese si nota una contrapposizione netta tra gli andamenti delle medio grandi (+0,5 per cento) e quelle piccole (-3,1 per cento). Per quel che riguarda la qualità del credito, nei primi nove mesi del 2019 è proseguito il graduale miglioramento del credito erogato all'economia regionale.

I rapporti tra banca ed impresa in Emilia-Romagna sono tradizionalmente oggetto di analisi dall'Osservatorio sul credito che Unioncamere Emilia-Romagna e le Camere di commercio attive in regione realizzano congiuntamente dal 2009.

La lenta marcia verso il miglioramento sembra essersi fermata nel primo semestre 2019. In particolare, la battuta d'arresto appare più evidente per quel che riguarda i parametri di costo del finanziamento. Il livello di soddisfazione risulta in particolare contrazione nei confronti del costo complessivo del credito e relativamente alla soddisfazione rispetto alle garanzie richieste. In termini settoriali, i comparti che riportano una situazione migliore rispetto alla media sono meccanica e alimentare, moda mentre quelli che riportano una situazione meno favorevole sono le costruzioni e il commercio.

## 7. Gli attori del sistema di prevenzione del rischio corruzione

Preliminarmente occorre definire come si articolano i ruoli soggettivi, gli obiettivi e le responsabilità nel processo di elaborazione del PTPC. Il primo tassello fondamentale nella strategia di prevenzione della corruzione e nel processo di elaborazione del PTPC è relativo alla **nomina della RPCT, effettuata con Determinazione dell'Amministratore Unico n. 4 del 29/01/2018 nella persona dell'Amministratore Unico Riccardo Finessi**; relativamente alla individuazione del RPCT di AREA IMPIANTI, è necessario evidenziare che:

- nella società attualmente non risulta nessun dirigente di ruolo in servizio;
- nella società attualmente sono assunte n. 14 unità di personale tutte inquadrato in ruoli tecnici ed operativi;
- l'organigramma approvato con determinazione n. 42 del 18/08/2017 reca unicamente l'assegnazione delle funzioni e delle responsabilità di carattere tecnico ed operativo, in mancanza di autonoma struttura amministrativa;
- la gestione amministrativa della società è assegnata a CLARA SPA in forza di convenzione per l'espletamento di reciproci servizi sottoscritta in data 18/12/2015 rep. 373/2016 tra AREA IMPIANTI SPA e AREA SPA oggi CLARA SPA;
- in virtù della citata convenzione rep. 373/2016 la società CLARA SPA è tenuta a garantire alla società AREA IMPIANTI SPA anche i servizi relativi al corretto adempimento degli obblighi di Trasparenza ed anticorruzione;
- che l'incarico di RPCT non può essere esternalizzato;
- che tenuto conto delle specificità e della limitata struttura organizzativa della società, l'unico soggetto che fornisca al momento le idonee garanzie di competenza ed effettività, in possesso dei poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico di RPCT con la necessaria preparazione ed autonomia è da ricercare nella figura del sottoscritto amministratore unico, fino alla migliore definizione dell'organigramma aziendale in considerazione delle scelte che i soci adotteranno in merito al percorso di fusione per incorporazione della società AREA IMPIANTI SPA nella società CMV ENERGIA & IMPIANTI SRL;
- che l'Amministratore Unico ha predisposto il Piano per la Prevenzione della Corruzione per il 2018-2020, il documento di aggiornamento per il periodo 2019/2021 ed il presente aggiornamento per il periodo 2020/2022 in collaborazione con la RPCT di CLARA SPA seguendo le indicazioni contenute nel PNA 2016, nelle linee guida ANAC di cui alla determinazione n. 1134 del 08/11/2017, nella Delibera ANAC n. 840 del 02/10/2018 e da ultimo nella determinazione ANAC n. 1064 del 13/11/2019.

**La nomina del suddetto Responsabile è stata pubblicata sul sito internet di AREA IMPIANTI SPA nella sezione "Società Trasparente", ed è stata comunicata ad ANAC con l'apposito modello predisposto dall'Autorità medesima.**

Oltre al RPCT sono attori del sistema di prevenzione del rischio corruzione in AREA IMPIANTI SPA i seguenti soggetti:

- **l'Amministratore Unico:** organo di indirizzo che nomina il responsabile della prevenzione della corruzione e vigila sul suo operato e sull'efficacia dell'azione svolta; approva il Piano di Prevenzione della Corruzione e ogni proposta di aggiornamento e modifica dello stesso; riceve e prende atto dei contenuti della relazione annuale predisposta dal responsabile con il rendiconto dettagliato sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel Piano.

- **gli esponenti aziendali preposti al vertice delle aree a rischio corruzione:** a tali soggetti sono attribuite le seguenti responsabilità: svolgono attività informativa nei confronti del “Responsabile della Prevenzione della Corruzione”; partecipano al processo di gestione del rischio, collaborando con il predetto responsabile per individuare le misure di prevenzione; assicurano l’osservanza del presente Piano nonché del Codice Etico, adottato dalla società; adottano le misure gestionali finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, quali l’avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e la mobilità del personale.
- **i dipendenti ed i Collaboratori esterni:** tali soggetti partecipano al processo di gestione del rischio in quanto su di essi grava l’obbligo di rispettare le misure contenute nel Piano, nonché di segnalare le situazioni di illecito ed i casi di conflitto di interesse che li riguardano, ai seguenti soggetti:
  - soggetto gerarchicamente superiore;
  - RPCT.

## 8. Rapporti tra RPCT e DPO

**ANAC nell’aggiornamento 2018 al PNA si è soffermata sul tema dei rapporti tra RPCT e Responsabile della protezione Dati – DPO**, ed ha chiarito che mentre il RPCT deve necessariamente essere un soggetto interno all’ente/società, il DPO può essere scelto anche tra professionalità esterne: nel caso in cui il DPO sia scelto all’interno (come nel caso di CLARA SPA) **le due figure, per quanto possibile, non devono coincidere**, poiché ANAC valuta che *“...la sovrapposizione dei due ruoli possa rischiare di limitare l’effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, tenuto conto dei numerosi compiti e responsabilità che la normativa attribuisce sia al RPCT sia al DPO. Eventuali eccezioni possono essere ammesse solo in enti di piccole dimensioni qualora la carenza di personale renda organizzativamente non possibile tener distinte le due funzioni. In tali casi, le amministrazioni e gli enti, con motivata e specifica determinazione possono attribuire allo stesso soggetto il ruolo di RPCT e di DPO.”*

**Il medesimo orientamento è stato espresso dal Garante per la protezione dei dati personali** nella FAQ n. 7 relativa al DPO in ambito pubblico, laddove ha chiarito che *“... in linea di principio, è ragionevole che negli pubblici di grandi dimensioni, con trattamenti di dati personali di particolare complessità e sensibilità, non vengano assegnate al DPO ulteriori responsabilità. In tale quadro, avuto riguardo, caso per caso, alla specifica struttura organizzativa, alla dimensione e all’attività del singolo Titolare o Responsabile, l’attribuzione delle funzioni di DPO al RPCT, considerata la molteplicità degli adempimenti che incombono su tale figura, potrebbe rischiare di essere un cumulo di impegni tali da incidere negativamente sull’effettività dello svolgimento dei compiti che il GDPR attribuisce al DPO”*;

Con Determinazione dell’Amministratore Unico n. 2518 del 22/05/2018 è stata designata alla carica di Responsabile della Protezione dei dati personali (DPO) ai sensi dell’art. 37 del Regolamento UE 2016/679 la dott.ssa Vannia Brina, già Responsabile del Settore Trasparenza ed Anticorruzione di CLARA SPA, nonché DPO della medesima società.

## 9. Aree e processi a rischio corruzione

In coerenza con quanto previsto dall’art. 1 comma 9 della legge n. 190/12, applicate al contesto ed all’attività svolta da AREA IMPIANTI SPA, sono state prese in considerazione le seguenti “aree di rischio comuni ed obbligatorie” indicate dall’Allegato 2 del PNA 2015 e precisamente:

**AREA A: acquisizione e progressione del personale**, la quale si articola come segue:



- reclutamento;
- progressioni di carriera;
- conferimento di incarichi di collaborazione.

**AREA B: affidamento di lavori, servizi e forniture**, la quale si articola come segue:

- definizione dell'oggetto dell'affidamento;
- individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento;
- requisiti di qualificazione;
- requisiti di aggiudicazione;
- valutazione delle offerte;
- verifica dell'eventuale anomalia delle offerte;
- procedure negoziate;
- affidamenti diretti;
- revoca del bando;
- redazione del crono-programma;
- 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.

**L'area di rischio C** relativa ai "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetti economico diretto ed immediato per il destinatario", ovvero all'ambito delle autorizzazioni e delle concessioni, è ritenuta non pertinente con l'attività sociale.

**AREA D: "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario"**, è stata considerata pertinente ai processi relativi all'erogazione di contributi liberali e sponsorizzazioni.

Non sono state individuate aree di rischio ulteriori e specifiche nell'ambito dei processi aziendali che potrebbero esporre la Società al rischio di fenomeni corruttivi.

All'interno delle funzioni aziendali, articolate in settori ed uffici, il rischio di esposizione al fenomeno corruttivo nell'ambito delle aree di rischio sopra elencate, è potenzialmente più elevato nei seguenti servizi o settori aziendali:

- **Organo di amministrazione;**
- **Responsabile Impianti;**
- **Accettazione smaltimento recupero rifiuti.**

Con riferimento ad ogni area di rischio individuata, l'amministratore unico dovrà assicurare:

- il rispetto del principio della "segregazione delle funzioni", come meglio definito in seguito nella sezione dedicata alle misure di carattere generale, garantendo una separazione dei compiti all'interno del processo aziendale;
- l'individuazione di ciascun responsabile aziendale competente a svolgere l'attività principale nell'ambito dell'area di rischio;
- l'attività di reporting, ai fini di vigilanza e controllo, verso un responsabile gerarchicamente superiore.

## 10. La valutazione del rischio

Allo scopo di non sottovalutare il rischio corruzione l'analisi del rischio è stata effettuata secondo le indicazioni contenute nell'allegato 5 del PNA del 2013, ispirato però al principio di prudenza e privilegiando un sistema di misurazione qualitativo piuttosto che quantitativo.

Il valore del rischio di un evento di corruzione è stato calcolato come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto:

$$\text{RISCHIO (R)} = \text{PROBABILITÀ (P)} \times \text{IMPATTO (I)}$$

La probabilità che si verifichi uno specifico evento di corruzione deve essere valutata raccogliendo tutti gli elementi informativi sia di natura oggettiva (ad esempio eventi già occorsi in passato, segnalazioni pervenute, notizie di stampa) sia di natura soggettiva, tenendo conto del contesto ambientale, delle potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive, degli strumenti in loro possesso: tale valutazione deve essere eseguita dal responsabile operando una scala crescente di 5 valori: molto bassa, bassa, media, alta, altissima.

L'impatto viene valutato calcolando le conseguenze che l'evento di corruzione comporterebbe:

- sulla società, in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, ecc...;
- sugli stakeholders (cittadini, utenti, imprese, istituti di credito, associazioni di categoria, organi di controllo) a seguito del degrado del servizio reso a causa del verificarsi dell'evento corruttivo.

## 11. Proposte implementative

Relativamente alle aree di rischio comuni ed obbligatorie individuate nell'ambito dei processi aziendali che potrebbero esporre la Società al rischio di fenomeni corruttivi, si rimanda alle misure implementative previste nell'aggiornamento al PTPC per il periodo 2020/2022 approvate da CLARA SPA, che gestisce in service le attività amministrative di AREA IMPIANTI SPA, in forza di convenzione sottoscritta in data 18/12/2015 rep. 373/2016.

## PARTE II – LE PRINCIPALI ATTIVITA’ DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

### 12. Premessa

La Parte II del presente Piano è dedicata alla descrizione delle misure di carattere generale e specifiche attuate o da implementare per la prevenzione dei fenomeni corruttivi nella Società. Tali misure rientrano, nella maggior parte dei casi, nella competenza dell’Amministratore Unico, in quanto vertice della società.

Appare utile richiamare ancora l’ormai lontano **PNA 2013, che classificava le misure di prevenzione come:**

- **misure obbligatorie:** quelle la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative;
- **misure ulteriori:** quelle che, non essendo obbligatorie per legge, vengono inserite nei PTPC a discrezione dell’amministrazione e tale inserimento le rende obbligatorie per l’amministrazione che le ha previste.

L’Aggiornamento 2015 al PNA, superando la distinzione tra misure “obbligatorie” e misure “ulteriori”, ha sottolineato la necessità che **ciascuna amministrazione individui strumenti specifici, idonei a mitigare i rischi tipici dell’ente stesso**, emersi a seguito di specifica analisi ed, ha, quindi, adottato una classificazione che distingue tra:

- **misure generali**, (di governo di sistema) che incidono, cioè, sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull’intera amministrazione;
- **misure specifiche** che incidono su problemi specifici individuati tramite l’analisi del rischio.

Le misure di carattere generale, proprio in virtù della loro natura di strumenti di ampio raggio, idonei ad incidere sul complesso sistema di prevenzione, troveranno un’applicazione assolutamente generalizzata in tutti i processi della società, soprattutto per mitigare la categoria di rischio afferente **l’uso improprio o distorto della discrezionalità**. Per tale ragione, si fornisce una trattazione unitaria delle misure generali.

**Si ricorda che la principale misura di prevenzione del rischio corruzione di carattere generale è rappresentata dall’attuazione degli obblighi di trasparenza, in adempimenti al D.lgs. 33/2013, a cui sarà dedicata la parte III del presente Piano.**

### 13. Il sistema dei controlli

La definizione del sistema di gestione del rischio si completa con una valutazione del **sistema di controllo interno**; poiché attualmente nella società non esiste un modello 231, è opportuno introdurre un sistema di controllo assicurato dal coordinamento dei controlli **effettuati:**

- **dal RPCT**, nell’ambito delle funzioni a lui assegnate dalla legge 190/2012;
- **dal Collegio Sindacale** per la regolarità contabile;
- **dal Responsabile dei Servizi QSA** per quanto riguarda l’osservanza delle procedure di sicurezza e di qualità aziendale;
- **dalla DPO**, nell’ambito delle attività poste in essere al fine di assicurare la protezione dei dati personali delle persone fisiche, ai sensi del Regolamento UE 2016/679.

La Società si è dotata di un'organizzazione basata sul **“Sistema Integrato Qualità Ambiente (ISO 9001-2015; ISO 14001:2015)”**, sulla presenza di **organigrammi funzionali, mansionari, procedure, istruzioni di lavoro 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 a tutti coloro i quali (dipendenti, membri degli organi sociali, collaboratori, consulenti, ecc.) intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A.;
- **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 dell'attività aziendale.

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale devono essere adottate e rispettate:

- **la documentazione societaria**, le procedure aziendali e le disposizioni inerenti la struttura organizzativa gerarchico-funzionale;
- **il presente Piano di Prevenzione della Corruzione.**

**Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione 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 di riferimento, nonché relativi provvedimenti assunti nei confronti del personale;
- **rapporti intercorsi con i soggetti esterni.**

Valutate le informazioni raccolte, entro il 15 dicembre di ogni anno, ovvero entro diverso termine stabilito da ANAC, il RPCT redige una **Relazione sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate, ai sensi dell'art. 1 c. 14 L. 190/2012** che costituisce la base per l'emanazione del nuovo **“Piano di Prevenzione della Corruzione”**. Tale relazione annuale dovrà essere:

- **trasmessa all'organo amministrativo** della Società;
- **pubblicata sul sito** istituzionale della Società;
- **trasmessa ai Comuni Soci (Enti vigilanti).**

**Entro il 31 gennaio di ogni anno il “Responsabile della Prevenzione della Corruzione” procederà all'elaborazione del “Piano Prevenzione della Corruzione” da presentare all'Organo Amministrativo per la relativa approvazione.**

## 14. Le misure sull'imparzialità soggettiva dei funzionari aziendali

### a) Misure sull'accesso/permanenza nell'incarico

L'ordinamento ha predisposto **tutele, di tipo preventivo e non sanzionatorio**, volte ad **impedire l'accesso o la permanenza nelle cariche pubbliche** di persone coinvolte in procedimenti penali, nelle diverse fasi di tali procedimenti. Tra le principali norme che intervengono in proposito, rilevano le seguenti ipotesi:

- **Legge 27 marzo 2001, n. 97 recante «Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni».**

L'art. 3, co. 1, della richiamata legge stabilisce che *«quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza».*

**Tale norma ha introdotto** per tutti i dipendenti a tempo determinato e indeterminato (non solo i dirigenti) **l'istituto del trasferimento ad ufficio diverso** da quello in cui prestava servizio **per il dipendente rinviato a giudizio per i delitti richiamati**. Si tratta di una serie di reati molto più ristretta rispetto all'intera gamma di reati previsti dal Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice Penale.

Il trasferimento è obbligatorio, salva la scelta lasciata all'amministrazione, *“in relazione alla propria organizzazione”, tra il “trasferimento di sede” e “l'attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza»* (art. 3, co. 1).

*«Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza»* (art. 3, co. 2).

Il trasferimento perde efficacia se interviene sentenza di proscioglimento o di assoluzione, ancorché non definitiva, *“e in ogni caso, decorsi cinque anni”* dalla sua adozione (art. 3, co. 3). Ma l'amministrazione, *«in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo»*, *“può non dare corso al rientro”* (art. 3, co. 4).

In caso di condanna, per gli stessi reati di cui all'art. 3, co. 1, anche non definitiva, i dipendenti *«sono sospesi dal servizio»* (art. 4). La norma chiarisce poi che la sospensione perde efficacia se per il fatto è successivamente pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorso un periodo di tempo pari a quello di prescrizione del reato (art. 4).

In caso di condanna definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore ai due anni per gli stessi delitti, è disposta l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego (art. 5).

Nel caso di condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni si applica il disposto dell'articolo 32-*quinqües* del codice penale

Dall'esame della norma, **con riferimento alle conseguenze del procedimento penale sul sottostante rapporto di lavoro**, si può ritenere che, con riferimento ai delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383:

- in caso di rinvio a giudizio, per i reati previsti dal citato art. 3, l'amministrazione sia tenuta a trasferire il dipendente ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. In caso di impossibilità (in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi), il dipendente è invece posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento;
- in caso di condanna non definitiva, i dipendenti sono sospesi dal servizio (ai sensi del richiamato art. 4);
- nel caso sia pronunciata sentenza penale irrevocabile di condanna, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere pronunciata a seguito di procedimento disciplinare (ai sensi del richiamato art. 5).

Quanto alla natura dei provvedimenti adottati, occorre rilevare che il trasferimento di ufficio conseguente a rinvio a giudizio e la sospensione dal servizio in caso di condanna non definitiva, non hanno natura sanzionatoria ma **sono misure amministrative, sia pure obbligatorie, a protezione dell'immagine di imparzialità dell'amministrazione** (si vede l'esplicito riferimento al "discredito" citato nel co. 1 dell'art. 3), mentre solo l'estinzione del rapporto di lavoro ha carattere di pena accessoria (l'estinzione viene aggiunta alle pene accessorie di cui all'art. 19 del CP, proprio dall'art. 5, co. 1, della legge n. 97).

➤ ***Il nuovo art. 35-bis del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, introdotto dall'art.1, comma 46, della legge 6 novembre 2012, n. 190***

La legge 190/2012 ha introdotto una nuova disposizione all'interno del d.lgs. 165/2001, rubricata «Prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e delle assegnazioni agli uffici».

In applicazione di questa norma, la condanna, anche non definitiva, per i reati previsti nel Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice penale **comporta una serie di inconfiribilità di incarichi** (partecipazione a commissioni di reclutamento del personale, incarichi di carattere operativo con gestione di risorse finanziarie, commissioni di gara nei contratti pubblici). La durata illimitata di tale inconfiribilità ha dato luogo a perplessità già evidenziate dall'Autorità nella delibera n. 1292 del 23 novembre 2016, rispetto alle quali l'Autorità si è riservata di inoltrare una segnalazione al Governo e al Parlamento.

La conseguenza dell'inconfiribilità **ha natura di misura preventiva, a tutela dell'immagine dell'amministrazione, e non sanzionatoria. Ciò che rileva per l'applicazione della norma è la condanna non definitiva** per i reati previsti nel Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice penale.

➤ ***L'art. 3 del decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39 recante «Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190»***

Il d.lgs. 39/2013 è frutto della delega legislativa contenuta nella legge 190/2012 e prevede conseguenze per condanne, **anche non definitive**, per i reati previsti nel Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice penale (i reati contro la p.a.), comportando una serie di **inconfiribilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico**.

Le inconfiribilità hanno durata determinata (a differenza delle inconfiribilità di cui all'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001) e graduata: più lunga se la condanna è intervenuta per i reati previsti dall'art. 3, co. 1, della legge n. 97/2001), meno lunga se è intervenuta per tutti gli altri reati contro la p.a.

Quanto all'ambito soggettivo, le **conseguenze riguardano i titolari di determinati incarichi** amministrativi e **non si estendono a tutti i pubblici dipendenti**. L'intervento di una condanna, anche se non definitiva, e la limitazione a figure dirigenziali sembrano giustificare l'ampiezza dei reati presupposto.

Le inconfiribilità e incompatibilità rientrano tra le misure di **natura preventiva** (a tutela dell'immagine di imparzialità dell'amministrazione) e **non sanzionatoria**.

## b) La rotazione del personale

La "rotazione del personale" è una misura di prevenzione della corruzione esplicitamente prevista dalla l. 190/2012 (art. 1, co. 4, lett. e), co. 5, lett. b), co. 10, lett. b)), sulla quale l'Autorità si è nuovamente soffermata nell'aggiornamento 2018 al PNA, per il rilievo che essa può avere nel limitare fenomeni di "mala gestio" e corruzione. Tenuto conto di alcune criticità operative che tale istituto presenta, l'Autorità nel PNA 2016, ha dedicato all'argomento un apposito approfondimento (§ 7.2) cui si rinvia. In tale approfondimento si è dato conto della distinzione fra la **rotazione ordinaria** prevista dalla l. 190/2012 e la **rotazione straordinaria** prevista dall' art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001, che si attiva successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi. L'orientamento dell'ANAC è stato quello di rimettere l'applicazione della misura della rotazione ordinaria alla **autonoma programmazione** delle amministrazioni e degli altri enti tenuti all'applicazione della l. 190/2012 in modo che queste possano **adattarla alla concreta situazione dell'organizzazione degli uffici**, indicando ove non sia possibile applicare la misura (per carenza di personale, o per professionalità con elevato contenuto tecnico) di operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva con effetti analoghi (PNA 2016 § 7.2.2.). Tuttavia nell'ambito dell'attività di vigilanza svolta da ANAC nel corso del 2016/2017, è emerso che, di fatto, la misura, anche quando prevista nei PTPC delle amministrazioni esaminate, non è stata poi concretamente attuata né sono state adottate misure alternative in luogo della rotazione.

ANAC evidenzia che nel corso del 2018 la valutazione delle segnalazioni e l'analisi dei PTPC delle amministrazioni vigilate ha continuato ad evidenziare la tendenza a non prevedere la rotazione: da un lato, è stata registrata la mancanza nei PTPC di un'adeguata programmazione della disciplina della rotazione e dei criteri di applicazione della stessa e la mancanza di collegamento con le altre misure di prevenzione della corruzione, dall'altro lato, è emerso che, anche laddove programmata in modo adeguato nei PTPC, la misura è stata poi raramente attuata, né si è fatto ricorso a misure alternative che possono produrre analoghi effetti di prevenzione della corruzione.

**ANAC ha inoltre precisato che la misura della rotazione vale anche per le società in controllo pubblico e per tutti gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione.**

**Nell'ambito del presente Piano la misura della rotazione ordinaria del personale non sarà comunque attuata in modo sistematico, in considerazione della limitata organizzazione.**

**In luogo della rotazione del personale verrà sistematicamente adottato lo strumento della segregazione delle funzioni**, finalizzato al coinvolgimento dei soggetti con diversi ruoli di gestione di ciascuna fase dei processi aziendali, affinché nessuno possa disporre di poteri illimitati e svincolati dalla verifica di altri soggetti. La segregazione delle funzioni, infatti, consente di distribuire le facoltà e le responsabilità a seconda delle competenze di ciascun soggetto coinvolto nell'attività aziendale: se le fasi in cui si articola un processo vengono ricondotte a soggetti diversi, allora nessuno di questi può essere dotato di poteri illimitati. Inoltre, suddividendo i poteri all'interno della società viene anche favorita l'attività di controllo sulle fasi più sensibili di ciascun processo.

Analogamente, ANAC ha evidenziato che nel corso del 2018 è stata registrata la tendenza da parte delle pubbliche amministrazioni a non dare attuazione alla c.d. **rotazione “straordinaria”** (cfr. PNA 2016 § 7.2.3) da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi. Tale forma di rotazione è disciplinata nel d.lgs. 165/2001, art. 16, co. 1, lett. l-quater, secondo cui «*l dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell’ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*». Anche per la rotazione straordinaria le raccomandazioni fatte dall’Autorità nel PNA 2016, poi ribadite nel PNA 2017, relative alla necessità di monitorare con attenzione le ipotesi in cui si verificano i presupposti per l’applicazione della misura, non hanno sortito gli effetti sperati. In generale, poi, l’analisi dei PTPC delle amministrazioni ed enti oggetto di vigilanza ha evidenziato che non è stata prevista tale tipo di rotazione in casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

**La Società valuterà la condotta del dipendente ai fini dell’applicazione della misura al momento della conoscenza della richiesta di rinvio a giudizio** (art. 405-406 e sgg. codice procedura penale) formulata dal pubblico ministero al termine delle indagini preliminari, ovvero di atto equipollente (ad esempio, nei procedimenti speciali, dell’atto che instaura il singolo procedimento come la richiesta di giudizio immediato, la richiesta di decreto penale di condanna, ovvero la richiesta di applicazione di misure cautelari). **Per consentire tale valutazione, è stato introdotto nel Codice Etico e di Comportamento (ALL.2) l’obbligo per i dipendenti di comunicare alla Società la sussistenza, nei propri confronti, di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.**

**La Società provvederà, con provvedimento motivato al trasferimento del dipendente ad altro ufficio** nel momento in cui, all’esito della valutazione effettuata, rilevi che la condotta del dipendente oggetto del procedimento penale o disciplinare sia di natura corruttiva (art. 16, co. 1, lett. l-quater, d.lgs. 165/2001). Nel caso di personale non dirigenziale, la rotazione si traduce in una assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio, mentre per il personale dirigente, o equiparato, comporta la revoca dell’incarico dirigenziale e, se del caso, l’attribuzione di altro incarico.

Poiché l’art. 16, co. 1, lett. l-quater, del d.lgs. 165/2001 non indica in presenza di quali reati si dia luogo alla rotazione straordinaria, sul punto l’Autorità intende intervenire con una specifica delibera.

### c) Il Codice di Comportamento

L’aggiornamento 2018 al PNA ribadisce che tra le misure di prevenzione della corruzione i codici di comportamento rivestono nella strategia delineata dalla l. 190/2012 un ruolo importante, costituendo lo strumento che più di altri si presta a **regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell’interesse pubblico**, in una stretta connessione con i **piani anticorruzione** e con le **carte dei servizi**.

A seguito dell’adozione del d.lgs. 97/2016, la problematica dei codici ha compreso anche il settore degli enti di diritto privato controllati (o partecipati) da pubbliche amministrazioni.

L’ANAC ha deciso di condurre sul tema dei codici di comportamento un notevole sforzo di approfondimento sui punti più rilevanti della nuova disciplina, partendo dalla constatazione della scarsa innovatività dei codici in uso, che ha definito “di prima generazione”. ANAC intende promuovere una “nuova seconda generazione” di Codici di amministrazione, attraverso l’adozione di **nuove Linee guida** in materia, tanto di carattere generale quanto di carattere settoriale. Le Linee guida sull’adozione dei nuovi codici di amministrazione saranno emanate nei primi mesi dell’anno 2019, anche per sottolineare che il lavoro necessario per la



formazione del Codice di comportamento, pur strettamente connesso, è ben distinto da quello necessario per la formazione del PTPC.

ANAC ha quindi chiarito che le amministrazioni potranno procedere alla adozione dei nuovi PTPC 2019-2021 senza dover contestualmente lavorare al nuovo Codice di comportamento. Considerata, però, la stretta connessione tra i due strumenti di prevenzione della corruzione, si raccomanda ai RPCT di affiancare al lavoro relativo alla individuazione delle misure di prevenzione della corruzione (in sede di PTPC) una **riflessione relativa alle ricadute di tali misure in termini di doveri di comportamento**, in modo tale da disporre di materiali di studio e di approfondimento che si riveleranno utilissimi in sede di predisposizione del Codice. In particolare ANAC raccomanda di valutare, per ciascuna delle misure proposte, se l'attuale articolazione dei doveri di comportamento (tra doveri del codice nazionale e doveri del vigente codice di amministrazione) è sufficiente a garantire il successo delle misure, ovvero se non sia necessario individuare ulteriori doveri, da assegnare a determinati uffici (o categorie di uffici) o a determinati dipendenti (o categoria di dipendenti). Si tratta di un lavoro indispensabile per il nuovo Codice, perché in tal modo ciascuna amministrazione disporrà, quale traccia per l'opera di redazione del nuovo Codice, oltre alle nuove Linee guida ANAC di carattere generale e settoriale, di una propria "mappatura" dei doveri di comportamento connessi alla piena attuazione, da parte dei dipendenti, sul versante dei comportamenti soggettivi, delle misure oggettive, organizzative, di PTPC.

Ciò premesso, si ricorda che AREA IMPIANTI SPA ad integrazione delle norme comportamentali e disciplinari previste nel vigente C.C.N.L. dei servizi ambientali FEDERAMBIENTE, ha inserito nel PTPC 2018/2020 un paragrafo dedicato al **"Codice Etico e di Comportamento"** elaborato con riferimento alle regole contenute nel D.P.R. 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" ed alla cui osservanza ciascun dipendente o collaboratore della Società è tenuto ed è stato istruito.

In attesa delle linee guida, si ritiene conveniente estrapolare il Codice Etico e di Comportamento dal corpo del presente documento di aggiornamento del Piano, mantenendone intatto il contenuto nella forma di allegato al Piano (**ALL. 2**). **Questa operazione di carattere formale e non sostanziale, renderà più agevole l'adeguamento del Codice di AREA IMPIANTI alle linee guida che ANAC a breve pubblicherà, senza intaccare il corpo del documento principale.**

#### d) Disciplina del conflitto d'interesse: obblighi di comunicazione e di astensione

La Società presta particolare attenzione alle situazioni di conflitto di interesse in cui possono incorrere gli Amministratori ed il personale. 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 due 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 predetta norma, pur non obbligatoria per le Società a partecipazione pubblica, è stata recepita nel presente "Piano" in quanto persegue una **finalità di prevenzione** che si realizza mediante **l'astensione dalla**

**partecipazione alla decisione** (sia essa endoprocedimentale o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con gli interessi perseguiti dalla società. L'art. 6-bis della legge n. 241/1990 va letta in maniera coordinata con l'art. 6 del "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", il quale prevede che *"il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interesse con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori"*. 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 per iscritto all'Amministratore Unico, qualora il conflitto di interesse riguardi un dipendente o collaboratore a qualsiasi titolo. Qualora il conflitto di interesse riguardi l'Amministratore Unico, la segnalazione dovrà essere indirizzata per iscritto al Collegio Sindacale.

Il soggetto destinatario della segnalazione deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e rispondere in forma scritta al soggetto interessato, 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 ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, lo stesso Direttore dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento.

Il Direttore Generale deve tempestivamente informare il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione delle situazioni di conflitto di interesse segnalate.

La violazione sostanziale delle presenti direttive, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a **responsabilità disciplinare** del dipendente e a **responsabilità dirigenziale** del Dirigente, 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.

## e) Autorizzazioni allo svolgimento di Attività ed Incarichi extra-istituzionali

Ai sensi dell'art. 66 comma 1 lett. e) del vigente CCNL dei servizi ambientali Federambiente, il lavoratore deve astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, attività che possano procurargli lucro, e che, comunque possano sviare la sua attività che deve essere interamente acquisita dall'azienda; inoltre, ai sensi del medesimo art. 66, comma 4 il lavoratore non deve svolgere, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività di pertinenza dell'azienda o che siano comunque contrarie agli interessi della stessa.

Per lo svolgimento di attività ed incarichi extra istituzionali che non siano in violazione delle disposizioni sopra richiamate, il dipendente è tenuto ad inoltrare alla direzione generale richiesta scritta di autorizzazione allo svolgimento dell'incarico, recante i seguenti dati:

- generalità del dipendente
- oggetto dell'incarico
- sede presso cui viene svolto
- durata
- compenso spettante
- se l'incarico sia conferito o meno in rappresentanza della società.

Con le stesse modalità, deve essere autorizzata dal Direttore Generale anche la partecipazione del personale a convegni, seminari, dibattiti e corsi di formazione, in qualità di relatore, e la pubblicazione di volumi, saggi ed articoli su giornali e periodici. Il direttore generale che intesse svolgere uno di tali attività dovrà chiedere autorizzazione al presidente del consiglio di amministrazione.

Il Settore Personale pubblica le informazioni relative agli incarichi conferiti ed autorizzati nell'apposita sezione SOCIETA' TRASPARENTE del sito internet aziendale.

## f) Inconferibilità e incompatibilità specifiche per incarichi di Amministratori e Dirigenti

**La disciplina delle incompatibilità e delle inconferibilità degli incarichi è disciplinata dal D.lgs. 39/2013.** Va però precisato che la nomina degli Amministratori della Società è proposta ed effettuata statutariamente dall'Assemblea dei Soci a cui partecipano i Sindaci o i delegati dei Comuni soci ed a cui compete la verifica sulle inconferibilità dei candidati all'assunzione della carica di amministratore. Ad ogni modo, **la Società ha già adottato un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative** in capo a coloro che rivestono incarichi di Amministratore, come definiti dall'art. 1 co. 2 lett. l) del D.lgs. 39/2013, ovvero gli incarichi di Presidente con deleghe gestionali dirette, Amministratore Delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività sociale comunque denominato" ed a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.

Per gli amministratori le cause ostative in questione sono specificate dalle seguenti disposizioni del D.lgs. n. 39/2013:

- art. 3 co. 1 lett. d) relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la P.A.;
- art. 7 sulla inconferibilità di incarichi a componente di organo politico di livello regionale e locale.

Per i dirigenti si applica l'art. 3 co. 1 lett. c) relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la P.A.

A queste ipotesi si aggiunge quella prevista dall'art. 11 co. 11 del D.lgs. 175/2016 ai sensi del quale *"Nelle società di cui amministrazioni pubbliche detengono il controllo indiretto, non è consentito nominare, nei consigli di amministrazione o di gestione, amministratori della società controllante, a meno che siano attribuite ai medesimi deleghe gestionali a carattere continuativo ovvero che la nomina risponda all'esigenza di rendere disponibili alla società controllata particolari e comprovate competenze tecniche degli amministratori della società controllante o di favorire l'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento"*.

Per gli amministratori le situazioni di incompatibilità sono specificate dalle seguenti disposizioni del D.lgs. n. 39/2013:

- art. 9 riguardante la incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali;
- art. 11 relativo a incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali;
- art. 13 recante incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali;
- art. 14 co. 1 e 2 lett. a) e c) con specifico riferimento alle nomine nel settore sanitario.

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

A queste ipotesi di incompatibilità si aggiunge quella prevista dall'art. 11 co. 8 del Dlgs. 175/2016 ai sensi del quale *“Gli amministratori delle società a controllo pubblico non possono essere dipendenti delle amministrazioni pubbliche controllanti o vigilanti. Qualora siano dipendenti della società controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 6, essi hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza. Dall'applicazione del presente comma non possono derivare aumenti della spesa complessiva per i compensi degli amministratori”*.

**Il sistema di verifica adottato prevede:**

- **negli atti di attribuzione dei incarichi agli Amministratori ed ai Dirigenti** sono inserite espressamente le condizioni ostative e le cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico;
- **l'acquisizione da parte del RPCT** su modulistica predisposta ed aggiornata dalla stessa, **delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di inconfiribilità/incompatibilità** da parte degli Amministratori e dei Dirigenti al momento dell'accettazione della carica;
- **la verifica delle suddette dichiarazioni** rilasciate al momento dell'accettazione della carica, attraverso la consultazione del Casellario Giudiziale, della Camera di Commercio e attraverso la ricerca di informazioni sulla stampa nazionale, locale e sui social network;
- **limitatamente alle cause di incompatibilità, il RPCT acquisisce con cadenza annuale le dichiarazioni sostitutive** degli amministratori e dei dirigenti, con pubblicazione nell'apposita sezione SOCIETA' TRASPARENTE del sito internet aziendale.

#### **g) Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. Pantouflage)**

L'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. “incompatibilità successiva” (pantouflage), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La norma sul divieto di pantouflage prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti. **Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).**

**Ambito di applicazione:**

ANAC ha chiarito nell'aggiornamento 2018 al PNA che la disciplina sul divieto di pantouflage si applica innanzitutto ai **dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuate all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001.**

Per quanto concerne i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i poteri negoziali e autoritativi, si ritiene che, al di là della formulazione letterale della norma che sembra riguardare solo società, imprese, studi professionali, la nozione di soggetto privato debba essere la più ampia possibile. Sono pertanto da considerarsi **anche i soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione**, in quanto la loro esclusione comporterebbe una ingiustificata limitazione dell'applicazione della norma e una situazione di disparità di trattamento. Occorre in ogni caso verificare in concreto se le funzioni svolte dal dipendente siano state esercitate effettivamente nei confronti del soggetto privato.

Si evidenzia, inoltre, che il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati è da intendersi riferito a **qualsiasi tipo di rapporto di lavoro, a tempo indeterminato o determinato, o professionale** che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi.

Tale linea interpretativa emerge chiaramente dalla disciplina sulle incompatibilità e inconfiribilità di incarichi, laddove l'ambito di applicazione del divieto di pantouflage è stato ulteriormente definito. L'art. 21 del d.lgs. 39/2013 ha, infatti, precisato che ai fini dell'applicazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel medesimo decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico e l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Si è inteso così estendere la sfera dei soggetti assimilabili ai dipendenti pubblici, rafforzando la finalità dell'istituto in argomento quale presidio del rischio corruttivo. Quindi, il riferimento ai dipendenti pubblici va inteso nel senso di ricomprendere anche i titolari di incarichi indicati all'art. 21 del d.lgs. 39/2013. Secondo una lettura in senso ampio della norma e coerentemente a quanto specificato all'art. 21 cit., si sottolinea che il divieto di pantouflage è da riferirsi non solo ai dipendenti degli enti pubblici non economici (già ricompresi fra le pubbliche amministrazioni) ma anche ai dipendenti degli enti pubblici economici, atteso che il d.lgs. 39/2013 non fa distinzione fra le due tipologie di enti (come rilevato dal Consiglio di Stato).

#### **Esercizio di poteri autoritativi e negoziali:**

Sul contenuto dell'esercizio dei poteri autoritativi e negoziali, presupposto per l'applicazione delle conseguenze sanzionatorie, ANAC si è pronunciata con delibere, orientamenti e pareri, allo scopo di risolvere le perplessità emerse al riguardo. In primo luogo si osserva che i dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui si riferisce l'art. 53, co. 16-ter, cit., sono i **soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente**, per conto della pubblica amministrazione, i poteri sopra accennati, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente. Rientrano pertanto in tale ambito, a titolo esemplificativo, **i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente** (cfr. orientamento ANAC n. 2 del 4 febbraio 2015). Si ritiene inoltre che il rischio di precostituirsi situazioni lavorative favorevoli possa configurarsi anche in capo al **dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione** oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione (cfr. parere ANAC sulla normativa AG 74 del 21 ottobre 2015 e orientamento n. 24/2015).

**Pertanto, il divieto di pantouflage si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento. Per quanto riguarda gli enti di diritto privato in controllo,**

**regolati o finanziati, definiti dal d.lgs. 39/2013, tenendo conto di quanto disposto dall'art. 21 del medesimo decreto, sono certamente sottoposti al divieto di pantouflage gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali. Non sembra invece consentita una estensione del divieto ai dipendenti, attesa la formulazione letterale del citato art. 21 che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal d.lgs. 39/2013.** Ad analoghe conclusioni si giunge per i dirigenti ordinari. Al riguardo, si rammenta che nelle linee guida di cui alla determinazione n. 1134/2017, con riferimento alle società in controllo e agli obblighi previsti all'art. 14 del d.lgs. 33/2013, è stata operata una distinzione fra i direttori generali, dotati di poteri decisionali e di gestione, e la dirigenza ordinaria, che, salvo casi particolari, non risulta destinataria di autonomi poteri di amministrazione e gestione. Coerentemente a tale indicazione, i dirigenti sono esclusi dall'applicazione dell'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. 165/2001, a meno che, in base a statuto o a specifiche deleghe, siano stati loro attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali. L'Autorità ha avuto modo di chiarire che nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Tenuto conto della finalità della norma, può ritenersi che fra i poteri autoritativi e negoziali sia da ricomprendersi l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere (cfr. parere ANAC AG 2/2017 approvato con delibera n. 88 dell'8 febbraio 2017).

#### **Le sanzioni:**

Le conseguenze della violazione del divieto di pantouflage attengono in primo luogo alla **nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti all'ex dipendente pubblico dai soggetti privati indicati nella norma. Al soggetto privato è inoltre preclusa la possibilità di stipulare contratti con la pubblica amministrazione.**

**Ulteriore misura sanzionatoria prevede l'obbligo di restituzione dei compensi percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico.** L'Autorità, in una recente istruttoria che ha portato ad accertare la violazione del divieto di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, ha messo in luce la criticità connessa alla lacuna normativa che non consente di stabilire quale sia l'organo deputato a svolgere il procedimento per l'applicazione delle sanzioni. Una volta accertata l'effettiva violazione, nei sensi esposti dal Consiglio di Stato nella sentenza n. 126/2018, cit., l'ANAC non ha ulteriori poteri in merito al compimento degli atti conseguenti. Pertanto rimane problematico l'aspetto riguardante l'individuazione del soggetto cui spetta assumere la decisione finale sulla nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti e sulla preclusione dalla partecipazione alle procedure di affidamento di appalti pubblici, con conseguenti ripercussioni anche sulla decorrenza certa degli effetti sanzionatori.

Al fine di rendere pienamente efficace la disciplina sul pantouflage, l'Autorità si è riservata di presentare un eventuale atto di segnalazione al Governo e Parlamento.

**Al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53 co. 16 ter del D.lgs. 165/2001 CLARA SPA adotta le misure necessarie ad evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi 3 anni di servizio, abbiano esercitato poteri autorizzativi o negoziali per conto di PA nei confronti della società.**

**In particolare, la Società con effetto dall'approvazione del presente Piano:**

- **inserirà espressamente nei bandi di gara** o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, **la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001;**
- **acquisirà dai soggetti interessati le dichiarazioni** di insussistenza della suddetta causa ostativa;

- **svolgerà la verifica** delle suddette dichiarazioni, rivolgendosi direttamente alle PA presso cui il soggetto ha svolto attività in qualità di pubblico dipendente, al fine di accertare l'insussistenza della causa ostativa, **solo nel caso di fondati dubbi sulla veridicità delle dichiarazioni rese;**
- **obbligherà i dipendenti**, al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, **a sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage**, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- **il RPCT**, non appena venga a conoscenza della violazione del divieto di pantouflage da parte di un ex dipendente, **segnalerà detta violazione all'ANAC** e all'amministrazione presso cui il dipendente prestava servizio ed eventualmente anche all'ente presso cui è stato assunto l'ex dipendente.

## 15. Tutela del Whistleblower

Nel corso del 2015 l'Autorità è intervenuta con Determinazione n. 6 del 28 aprile **“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)**, richiamando l'attenzione sull'ambito specifico di segnalazione di condotte illecite, ricordando chiaramente che il segnalante deve essere tutelato da qualsiasi tipo di ritorsione diretta o indiretta, e infine riportando la procedura adottata in materia dall'Autorità stessa. Si vogliono così invitare le amministrazioni ad adeguarsi alla normativa fornendo un modello applicativo. Nel sito internet di ANAC vi è poi una pagina dedicata alla materia dove è reperibile, oltre alla documentazione appena richiamata, il modello di segnalazione di illeciti da inviare all'Autorità.

La Società ha implementato dal 01/01/2018 al proprio interno un canale e-mail riservato e differenziato per ricevere le segnalazioni, la cui gestione è riservata unicamente al RPCT. La segnalazione di eventuali illeciti può essere presentata secondo le seguenti modalità:

- **Mediante invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato [whistleblowing@clambiente.it](mailto:whistleblowing@clambiente.it)**: in tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal RPCT che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;
- **A mezzo del servizio postale o tramite brevi manu all'Ufficio Protocollo: in questo caso** è necessario che la segnalazione, indirizzata al RPCT venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura **“RISERVATA”**;
- **A mezzo di consegna manuale direttamente al RPCT;**

**La segnalazione dovrà avvenire, in ogni caso, utilizzando ESCUSIVAMENTE il modulo allegato al presente Piano, denominato Modulo Wistleblower (ALL. 3).**

La gestione della segnalazione è a carico del RPCT e tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza.

Il dipendente che effettua segnalazione di illecito non può essere demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative presenti nella Società.

**L'identità del segnalante non può essere rivelata.**

**Nell'ambito del procedimento penale**, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

**Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti**, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

**Nell'ambito del procedimento disciplinare** l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

**La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.**

**Questi meccanismi di tutela saranno divulgati attraverso un'adeguata informazione a tutto il personale, per evitare il fenomeno delle mancate segnalazioni dovute al timore di subire conseguenze pregiudizievoli.**

## 16. Informazione e Formazione

La Società implementa annualmente un'apposita azione di informazione e formazione avente ad oggetto i contenuti del presente documento aziendale, con modalità definite nell'ambito della programmazione dei PIANI DI FORMAZIONE professionale continua.

In particolare, la Società promuove, attraverso l'impulso del RPCT, la conoscenza del "Piano" da parte dei seguenti destinatari:

- l'organo di amministrazione;
- il Collegio Sindacale;
- i dipendenti ed i collaboratori interni;
- i consulenti ed i collaboratori esterni;
- i fornitori;
- chiunque agisce in nome e per conto della Società.

Tali figure sono pertanto tenute a conoscere la portata precettiva del "Piano di Prevenzione della Corruzione", ed osservarne il contenuto ed a contribuire alla sua attuazione in azienda. In ragione di quanto precede, la Società si fa carico di **rendere conoscibile il predetto documento** utilizzando plurimi canali informativi, in particolare:

- **pubblicazione del PTPC sul sito internet aziendale, nell'apposita sezione SOCIETA' TRASPARENTE;**
- **pubblicazione del PTPC sul portale unico dei dipendenti INAZ, accessibile da tutti i dipendenti aziendali tramite credenziali di accesso personalizzate;**
- **comunicazione a tutto il personale assunto dell'adozione e degli aggiornamenti al PTPC** attraverso circolare inviata agli indirizzi e-mail sociali, affissa alle bacheche di ciascuna sede sociale e pubblicata sul portale unico dei dipendenti INAZ, contenente una breve introduzione alla normativa in materia di "anticorruzione" ed il riferimento al sito internet [www.clarambiente.it](http://www.clarambiente.it) sezione SOCIETA' TRASPARENTE dove scaricare il "Piano";
- **per i dipendenti assunti in fase successiva all'adozione del presente "Piano", il Settore Personale provvederà ad apporre, all'interno del contratto individuale di lavoro, apposita clausola "anticorruzione"** che vincola il dipendente al rispetto delle disposizioni dettate dal presente Piano e dai successivi aggiornamenti, nonché l'indicazione del sito internet [www.areaimpianti.net](http://www.areaimpianti.net) sezione SOCIETA' TRASPARENTE dove scaricare il "Piano";
- **per i collaboratori esterni** a vario titolo, i fornitori ed i partners della società, l'adozione e gli aggiornamenti del PTPC sarà comunicata attraverso **l'apposizione di specifiche clausole contrattuali.**



La Società ritiene che **la formazione rivesta particolare importanza** nell'ambito della prevenzione della corruzione, in quanto, se adeguata per quantità e qualità, 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 una base omogenea minima di conoscenza**, che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale;
- **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 della società 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;
- **evitare l'insorgere di prassi contrarie** alla corretta interpretazione della disposizione normativa/aziendale di volta in volta applicabile;
- **la diffusione di valori etici**, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

Per tali motivi, i **dipendenti** che direttamente o indirettamente svolgono un'attività all'interno degli uffici dell'azienda **sono tenuti a partecipare ad un programma formativo obbligatorio** sulla normativa relativa alla prevenzione e repressione della "corruzione" e sui temi della legalità.

Il programma di formazione approfondirà volta per volta le norme penali in materia di reati contro la P.A. e, in particolare, i contenuti della Legge n. 190/12, del "Piano Nazionale Anticorruzione", del "Piano di Prevenzione della Corruzione" adottato dalla Società, nonché gli aspetti etici e della legalità dell'attività oltre ad ogni tematica che si renda opportuna e utile affrontare per prevenire e contrastare la corruzione. **I piani formativi sono calibrati, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano.**

La formazione avverrà con le seguenti modalità:

- **formazione continuativa e professionalizzante per il RPCT;**
- **corsi di formazione continuativa e periodica riservata ai livelli apicali**, dedicata alla presentazione ed illustrazione della normativa e del "Piano di prevenzione della Corruzione" aziendale, al fine di instaurare un confronto ed un dibattito in ordine alle modalità pratiche di attuazione dello stesso;
- **formazione continuativa e periodica per il personale tecnico ed amministrativo, su tematiche individuate dalla RPCT e posta in essere dalla stessa RPCT e/o da professionisti esterni;**
- **attività formative specifiche**, di volta in volta determinate dal RPCT, **per il personale interessato alle attività a maggior rischio;**
- **e-mail del RPCT** di aggiornamento periodico, a seguito di rilevanti revisioni organizzative o a seguito di aggiornamento normativo;
- **note informative interne del RPCT**, ove necessario.

## PARTE III - SEZIONE PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA

### 17. Premessa

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, per tal via, se ci sono dei "blocchi" anomali del procedimento stesso;
- **la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate** e, pertanto, se l'utilizzo di risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie;
- **la conoscenza della situazione patrimoniale dei amministratori e dei dirigenti** e, pertanto, il controllo circa arricchimenti anomali verificatisi durante lo svolgimento del mandato.

In questa sezione sono individuate le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, prevedendo anche uno specifico sistema delle responsabilità e indicando i nominativi dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione sia dei dati, delle informazioni e dei documenti la cui pubblicazione è espressamente prevista da specifiche norme di legge, sia quelli c.d. "ulteriori" individuati dalla Società in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali, ai sensi dell'art. 1 co. 9 lett. f) L. 190/2012 e art. 7 bis co. 3 D.lgs. 33/2013.

Questa sezione costituisce l'atto fondamentale di organizzazione dei flussi informativi necessari a garantire l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione di informazioni, dati e documenti, specificando inoltre modalità, tempi e risorse per attuare gli obblighi di trasparenza e il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

**Secondo le linee guida ANAC delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017, la promozione di maggiori livelli di trasparenza, a seguito delle modifiche all'art. 10 del D.lgs. 33/2013 introdotte dal D.lgs. 97/2016, costituisce obiettivo strategico da tradurre nell'assegnazione di organizzativi e individuali che, devono essere declinati all'interno dei documenti adottati dalle società. Il mancato rispetto degli obiettivi legati alla trasparenza, attribuiti alla RPCT ed agli altri soggetti coinvolti nell'attuazione della misura di trasparenza, sarà valutato ai fini della responsabilità dirigenziale e della mancata corresponsione della retribuzione di risultato.**

### 18. Obblighi di Pubblicazione

La Società pubblica i dati, i documenti e le informazioni relativi alla propria organizzazione ed all'attività esercitata, secondo gli adeguamenti indicati nell'allegato 1) alle Linee Guida ANAC approvate con delibera n. 1134 del 08/11/2017, in applicazione della verifica di compatibilità con le attività svolte.

Il D.lgs. 175/2016, c.d. TUSP, oltre a prevedere all'art. 24 in via generale che le società in controllo pubblico sono tenute ad assicurare il massimo livello di trasparenza nell'uso delle proprie risorse e sui risultati ottenuti secondo le previsioni del D.lgs. 33/2013, introduce all'art. 19 specifici obblighi di pubblicazione, per i quali in caso di violazione estende l'applicazione di specifiche sanzioni contenute nel D.lgs. 33/2013. I nuovi obblighi introdotti riguardano:

- i provvedimenti in cui le società in controllo pubblico stabiliscono i criteri e le modalità per il reclutamento del personale;
- i provvedimenti delle amministrazioni pubbliche socie in cui sono fissati, per le società in loro controllo, gli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi incluse quelle per il personale;
- i provvedimenti in cui le società in controllo pubblico recepiscono gli obiettivi relativi alle spese di funzionamento fissati dalla PA.

I commi 3 e 7 dell'art. 19 dispongono, in caso di violazione dei suddetti obblighi, l'applicazione delle sanzioni di cui agli artt. 22 co. 4, 46 e 47 co. 2 del D.lgs. 33/2013 espressamente richiamate. Le sanzioni consistono:

- nel divieto di erogare somme a qualsiasi titolo a favore della società da parte dell'amministrazione controllante;
- nell'irrogazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 euro a 10.000 euro a carico del responsabile della violazione;
- nell'attivazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità danno all'immagine e valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

Il D.lgs. 97/2016 ha inoltre introdotto nel corpo del D.lgs. 33/2013 l'art. 15 bis recante "*Obblighi di pubblicazione concernenti incarichi conferiti nelle società controllate*": tale norma obbliga le società controllate a pubblicare, entro 30 giorni dal conferimento di incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali, e per due anni successivi alla loro cessazione:

- gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, l'oggetto della prestazione, la ragione dell'incarico e la durata;
- il curriculum vitae;
- i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione, nonché agli incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali;
- il tipo di procedura seguita per la selezione del contraente e il numero di partecipanti alla procedura.

La pubblicazione di dette informazioni, relativamente ad incarichi per i quali è previsto un compenso, è condizione di efficacia per il pagamento stesso. In caso di omessa o parziale pubblicazione, nei confronti del soggetto responsabile della pubblicazione e del soggetto che ha effettuato il pagamento è irrogata una sanzione pari alla somma corrisposta.

Poiché le società controllate sono tenute agli obblighi di pubblicazione, si ricorda che:

- l'omessa previsione della sezione dedicata alla trasparenza è considerata come un caso di omessa adozione del PTPC e pertanto sanzionata ai sensi dell'art. 19 co. 5 D.L. 90/2014;
- la mancata pubblicazione dei dati, documenti e informazioni oggetto di obbligo ai sensi del D.lgs. 33/2013, come definiti nelle Linee Guida di cui alla deliberazione ANAC n. 1134 del 08/11/2017, costituisce nelle pubbliche amministrazioni controllanti responsabilità disciplinare o dirigenziale, nelle società controllate tale responsabilità dovrà essere attivata nelle forme stabilite con atto statutario o regolamento interno, sulla cui adozione vigileranno le amministrazioni controllanti;
- la mancata pubblicazione dei dati, documenti ed informazioni di cui all'art. 47 del D.lgs. 33/2013 è sanzionata da ANAC.

Le Linee Guida ANAC di cui alla delibera n. 1134 del 08/11/2017 hanno inoltre precisato che si applicano alle società controllate le disposizioni contenute nell'art. 14 del D.lgs. 33/2013, recanti "*Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo, e i titolari di incarichi*

*dirigenziali*"; nella Società tali obblighi riguardano il Consiglio di Amministrazione, in quanto organo di indirizzo, ed i Dirigenti.

Le misure di trasparenza in argomento non sono applicabili agli incarichi o alle cariche svolti a titolo gratuito, ma in questo caso vanno pubblicati sul sito gli statuti o le deliberazioni con carattere generale che dispongono in merito.

## 19. Sito web

La Società ha costituito sul proprio sito web [www.areaimpianti.net](http://www.areaimpianti.net) un'apposita sezione denominata SOCIETA' TRASPARENTE, in cui pubblicare i dati e le informazioni ai sensi del D.lgs. 33/2013. Sul medesimo sito è pubblicato il PTPC, comprensivo della sezione dedicata alla trasparenza, predisposto ed aggiornato ogni anno dal RPCT, entro il termine del 31 gennaio. Sul sito sono presenti anche note non obbligatorie, ma ritenute utili per informare i clienti, i fornitori, le amministrazioni pubbliche e gli altri portatori d'interesse.

**La struttura organizzativa responsabile della pubblicazione dei dati è individuata nella dott.ssa Vannia Brina, RPCT di CLARA SPA; essa deve curare la qualità della pubblicazione affinché si possa accedere in modo agevole alle informazioni e si possano comprendere i contenuti. In particolare, i dati e i documenti devono essere pubblicati nel rispetto della disciplina per la protezione dei dati personali di cui al Regolamento EU 2016/679 in aderenza alle seguenti caratteristiche:**

Caratteristica dati	Note esplicative
Completi ed accurati	I dati devono corrispondere al fenomeno che si intende descrivere e, nel caso di dati tratti da documenti, devono essere pubblicati in modo esatto e senza omissioni
Comprensibili	Il contenuto dei dati deve essere comprensibile ed esplicitato in modo chiaro ed evidente. Pertanto occorre: a. evitare la frammentazione, cioè la pubblicazione di stesse tipologie di dati in punti diversi del sito, che impedisca e complichino l'effettuazione di calcoli e comparazioni. b. selezionare ed elaborare i dati di natura tecnica (ad es. dati finanziari e bilanci) in modo che il significato sia chiaro ed accessibile anche per chi è privo di conoscenze specialistiche.
Aggiornati	Ogni dato deve essere aggiornato tempestivamente, ove ricorra l'ipotesi.
Tempestivi	La pubblicazione deve avvenire in tempi tali da garantire l'utile fruizione dall'utenza
In formato aperto	Le informazioni e i documenti devono essere pubblicati in formato aperto (file generati in pdf e non ottenuti dalla scansione di documenti analogici) e raggiungibili direttamente dalla pagina dove le informazioni sono riportate.

## 20. Adozione del Programma Trasparenza

Il RPCT predispose entro il 31 dicembre di ogni anno la proposta di Piano per la pubblicazione sul sito web entro il successivo 31 gennaio. La verifica del rispetto delle sue prescrizioni è effettuata dal medesimo RPCT.

L'elenco del materiale soggetto a pubblicazione obbligatoria, con l'indicazione del settore cui compete l'individuazione e produzione dei contenuti, in termini di pubblicazione e nei tempi di aggiornamento, sono indicati nell'allegato denominato **"Obblighi e responsabili della pubblicazione" (ALL. 4)** parte integrante del presente Piano.

**I dati sono inseriti ed aggiornati dal SETTORE PAT di CLARA SPA in attività di service, che provvede a verificarne la completezza e la coerenza con le disposizioni di legge.** La pubblicazione on-line avverrà in modalità di inserimento manuale, nelle sezioni del sito internet aziendale, accessibile con l'inserimento di apposite credenziali.

I dati e tutto il materiale oggetto di pubblicazione devono essere prodotti e inseriti in formati aperti o in formati compatibili alla trasformazione in formato aperto. **Nella pubblicazione di dati e documenti e di tutto il materiale soggetto agli obblighi di trasparenza, deve essere garantito il rispetto delle vigenti normative sulla protezione dei dati personali delle persone fisiche.**

## 21. Gli obiettivi per il triennio 2020-2022

Gli obiettivi di trasparenza nell'arco triennale di aggiornamento del PTPC sono:

- Garantire la massima trasparenza nelle pubblicazioni della sezione "Amministrazione trasparente dei dati previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 nello sviluppo di una cultura della legalità ed integrità anche del proprio personale;
- Aumentare il flusso informativo interno della società, il confronto e la consultazione dei soggetti interessati attraverso un Tavolo di lavoro coordinato dal Responsabile della Trasparenza, garantendo il monitoraggio del programma di trasparenza e integrità;
- Attuare la ricognizione e l'utilizzo delle banche dati e degli applicativi, già in uso, al fine di identificare eventuali, ulteriori possibilità di produzione automatica del materiale richiesto;
- Assicurare una progressiva riduzione dei costi relativi all'elaborazione del materiale soggetto agli obblighi di pubblicazione;
- Assicurare l'implementazione di nuovi sistemi di automazione per la produzione e pubblicazione dei dati;
- Avere una successiva implementazione della pubblicazione di dati ed informazioni ulteriori rispetto a quelli per i quali vige l'obbligo di pubblicazione;
- Rendere una rilevazione automatica del livello di soddisfazione degli utenti per mettere meglio a fuoco i bisogni informativi degli stakeholder interni ed esterni alla Società;
- Migliorare la qualità complessiva del sito Internet, con particolare riferimento ai requisiti di accessibilità e usabilità;
- Adeguare il sito agli standard individuati nelle linee guida per la pubblicazione sui siti web ai sensi del Codice dell'Amministrazione digitale.

**I suddetti obiettivi saranno perseguiti attraverso il Piano di formazione predisposto annualmente dal RPCT. Per l'anno 2020 la formazione sarà erogata secondo il Piano di formazione (ALL. 5) predisposto dal RPCT.**

## 22. Attuazione, Controllo e Monitoraggio del Programma Trasparenza

**L'attuazione del Programma per la Trasparenza coinvolge oltre al RPCT tutta l'organizzazione aziendale.** Il RPCT coordina gli interventi e le azioni relative alla trasparenza e svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, a tal fine:

- **promuove e cura il coinvolgimento di tutte le strutture organizzative** e si avvale del supporto delle unità organizzative addette alla programmazione, ai controlli ed alla comunicazione dei dati sul web;
- **verifica l'assolvimento degli obblighi** in materia di trasparenza ed integrità;

- **esercita un'attività di impulso** nei confronti del livello amministrativo ed assicura la tempestività di pubblicazione dei dati per l'attuazione del presente Programma della Trasparenza;
- **si rivolge ai Responsabili di Servizio e/o di Settore** che hanno la responsabilità di individuare i contenuti al fine di attuare il Programma Triennale della Trasparenza per la parte di loro competenza.

**Il RPCT evidenzia ed informa la struttura delle eventuali carenze, mancanze o non coerenze riscontrate e gli uffici dovranno provvedere a sanare le inadempienze entro e non oltre 30 giorni dalla segnalazione.**

**Il RPCT ha il compito di attestare l'assolvimento degli obblighi** relativi alla trasparenza e all'integrità. Il documento di attestazione deve essere prodotto avvalendosi della collaborazione della struttura che deve fornire tutte le informazioni necessarie a verificare l'effettività e la qualità dei dati pubblicati. Eventuali ritardi negli aggiornamenti previsti, che potrebbero comportare sanzioni, potranno costituire oggetto di provvedimento disciplinare da parte dell'Azienda.

**L'attuazione degli obiettivi previsti per il triennio dovrà essere svolta entro le date previste nel presente programma, come di seguito indicato:**

#### **Anno 2020**

- Aggiornamento del Programma per la Trasparenza entro 31 gennaio 2020;
- Primo ciclo di formazione entro il 31/03/2020;
- Secondo ciclo di formazione entro il 31/10/2020;
- Monitoraggio obblighi di pubblicazione al 30/06/2020, entro il 31/08/2020;
- Incontri con i Responsabili di Servizio/Settore entro il 30/11/2020 per la definizione degli obiettivi per l'anno successivo.

#### **Anno 2021**

- Aggiornamento del Programma per la Trasparenza entro 31 gennaio 2021;
- Primo ciclo di formazione entro il 31/03/2021;
- Secondo ciclo di formazione entro il 31/10/2021;
- Monitoraggio obblighi di pubblicazione al 30/06/2021, entro il 31/08/2021;
- Incontri con i Responsabili di Servizio/Settore entro il 30/11/2021 per la definizione degli obiettivi per l'anno successivo.

#### **Anno 2022**

- Aggiornamento del Programma per la Trasparenza entro 31 gennaio 2022;
- Primo ciclo di formazione entro il 31/03/2022;
- Secondo ciclo di formazione entro il 31/10/2022;
- Monitoraggio obblighi di pubblicazione al 30/06/2022, entro il 31/08/2022;
- Incontri con i Responsabili di Servizio/Settore entro il 30/11/2022 per la definizione degli obiettivi per l'anno successivo.

## **23. Accesso Civico**

**Il D.Lgs. 25 maggio 2016 n. 97 ha modificato ed integrato il D. Lgs. 33/2013 introducendo l'istituto dell'accesso civico**, ovvero l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di rendere noti i documenti, le informazioni o i dati e al contempo il diritto, per chi ne fa richiesta, di richiedere tali documenti nel caso questi non siano stati pubblicati. **Chiunque ha quindi il diritto di richiedere documenti, informazioni o dati non elaborati anche se non presenti tra quelli sottoposti ad obbligo di pubblicazione.** La richiesta di accesso

civico è gratuita e va presentata alla RPCT, non è sottoposta ad alcuna limitazione rispetto alla legittimazione soggettiva del richiedente e non deve essere motivata.

**A seguito di richiesta di accesso civico, gli uffici provvedono, entro trenta giorni a:**

- **pubblicare nel sito istituzionale** il documento, l'informazione o il dato richiesto;
- **trasmettere il materiale** oggetto di accesso civico al richiedente o comunicarne l'avvenuta pubblicazione ed il relativo collegamento ipertestuale;
- **indicare al richiedente il collegamento ipertestuale** dove reperire il documento, l'informazione o il dato, già precedentemente pubblicati.

**La richiesta di accesso civico comporta, da parte della RPCT:**

- **l'obbligo di segnalazione alla struttura interna competente** relativa alle sanzioni disciplinari, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare;
- **la segnalazione degli inadempimenti al vertice della Società** per la valutazione ai fini delle assegnazioni di responsabilità.

**Nella sezione SOCIETA' TRASPARENTE del sito internet aziendale sono pubblicate ed aggiornate le informazioni relative al diritto di accesso ed alle modalità di accesso, compresa la modulistica utilizzabile (ALL. 6 e ALL. 7).**

## 24. L'Accesso Civico Generalizzato (il c.d. FOIA)

L'articolo 2 co. 1 del D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, ha introdotto nel nostro ordinamento l'istituto anglosassone del Freedom of information act (il c.d. "Foia"), ossia **l'accesso civico generalizzato**, in base al quale la **libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni** e dagli altri soggetti di cui all'art. 2 bis è garantita nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti.

In base a tale disposizione, la Società è tenuta ad attuare la disciplina in tema di trasparenza, sia attraverso la pubblicazione on line all'interno del proprio sito, sia garantendo l'accesso civico ai dati e ai documenti detenuti, relativamente all'organizzazione e alle attività svolte. L'accesso generalizzato è riconosciuto per i dati e i documenti che non siano già oggetto degli obblighi di pubblicazione, è gratuito, non richiede alcun presupposto legittimante e nessun obbligo di motivazione. Si applicano le esclusioni e i limiti di cui all'art. 5 bis del D.lgs. 33/2013; a tal fine la Società applica le Linee guida di cui alla delibera ANAC n. 1309 del 2016, valutando caso per caso la possibilità di diniego dell'accesso a tutela degli interessi pubblici o privati indicati dalla norma citata. Tra gli interessi pubblici vanno considerati quelli curati dalla Società nell'ambito dell'attività di pubblico interesse esercitata, afferente la gestione dei rifiuti urbani. Tra gli interessi privati, particolare attenzione dovrà essere posta al bilanciamento tra il diritto all'accesso e la tutela degli interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali.

**L'istanza di accesso civico generalizzato può essere presentata alternativamente:**

- **all'Ufficio della Società che detiene i dati**, i documenti o le informazioni oggetto di accesso: l'elenco degli uffici è consultabile su sito della società;
- **all'Ufficio Protocollo** (mail: info@areaimpanti.net)

La presentazione delle istanze deve avvenire utilizzando il modulo denominato “Modulo richieste accesso civico generalizzato” (ALL. 8) unitamente a copia fotostatica non autenticata di un documento di identità del richiedente, seguendo le seguenti modalità:

- **a mezzo posta indirizzata alla sede legale di AREA IMPIANTI SPA**, via A. Volta n. 26/a 44034 Copparo (FE), indicando espressamente l’ufficio che detiene i dati/le informazioni/i documenti richiesti;
- **direttamente a mano presso l’ufficio della Società che detiene i dati/le informazioni/i documenti richiesti**;
- per via telematica osservando le seguenti modalità:
  - sottoscritte mediante firma digitale o firma elettronica qualificata;
  - trasmesse mediante la propria casella di posta elettronica certificata;
  - sottoscritte e trasmesse via posta elettronica ordinaria unitamente a copia non autenticata di un documento d’identità.

**La Società è tenuta a dare riscontro alla richiesta con un provvedimento espresso entro il termine di 30 giorni**, termine che viene sospeso nel caso siano individuati soggetti controinteressati, i quali hanno tempo 10 giorni dal ricevimento della comunicazione per presentare una motivata opposizione all’accesso.

In caso di diniego totale o parziale dell’accesso o di mancata risposta, **il richiedente può presentare richiesta di riesame al RPCT** utilizzando il modulo denominato “Modulo richiesta riesame accesso civico generalizzato” (ALL. 9) che decide entro il termine di 20 giorni dalla ricezione della richiesta.

## 25. Flussi Informativi verso il RPCT

La Legge n. 190/12 prescrive che il PTPC preveda, con particolare riguardo alle attività a rischio di corruzione, obblighi di informazione nei confronti del RPCT. A tale fine, con riferimento ad ogni area a rischio esaminata nell’ambito del presente documento aziendale, **dovrà essere instaurato un flusso informativo verso il RPCT avente ad oggetto l’adozione dei principali atti adottati dalle competenti funzioni aziendali** nell’ambito delle aree di riferimento. L’informativa deve contenere gli elementi necessari a consentire al RPCT di verificare la regolarità e legittimità degli atti adottati. Con riferimento alle aree a rischio, devono essere fornite al RPCT tutte le informazioni di cui la stessa farà richiesta, in particolare:

- **eventuali situazioni di riscontrata inadeguatezza e/o non effettività del “Piano”;**
- **segnalazione di violazione o anche solo sospetta violazione** del Piano, nonché del Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Società;
- **segnalazione di fatti anomali;**
- **segnalazione circa procedimenti disciplinari nei confronti di dipendenti**, connessi alla contestazione di inadempienze rispetto ai principi, generali e specifici, contenuti nel “Piano”, nonché nel Codice Etico e di Comportamento;
- **mutamenti intervenuti nell’organico e/o nell’organizzazione aziendale;**
- **Variazioni delle procedure.**

Le informazioni al RPCT devono pervenire in forma scritta e sono gestite in modo da garantire il rispetto della dignità umana, della riservatezza ed in modo da evitare qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione.



## 26. Obblighi di informazione verso le P.A. vigilanti e Sistemi di Accountability

La Società attraverso l'azione del RPCT deve attuare un idoneo sistema informativo nei confronti dei Comuni Soci, ai quali dovranno essere trasmessi i seguenti documenti:

- **il PTPC e gli aggiornamenti** successivi adottati dalla Società;
- **la Relazione Annuale del RPCT.**

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 sul sito istituzionale della Società nonché sul sito dell'Amministrazione Vigilante dei documenti sopra richiamati.

## 27. Clausola e Dichiarazione Anticorruzione

La Società richiede ai dipendenti, ai fornitori, ai collaboratori e consulenti esterni una dichiarazione con cui si affermi di:

- essere a conoscenza della normativa "Anticorruzione" e delle sue implicazioni per la società;
- essere a conoscenza che la società ha adottato il "Piano di Prevenzione della Corruzione";
- vantare una politica/condotta in linea con il "Piano di Prevenzione della Corruzione" adottato dalla società;
- aderire formalmente al "Piano Prevenzione della Corruzione" in vigore presso la Società.

Nei relativi contratti deve essere inserita apposita clausola:

- relativa alla dichiarazione di responsabilità e di assenza di conflitti di interesse;
- che regoli le conseguenze delle violazioni da parte del fornitore, dipendente, collaboratore e consulente esterno, delle norme anticorruzione, nonché del "Piano Prevenzione della Corruzione" adottato dalla Società.

Una dichiarazione dal contenuto analogo a quello relativo alla clausola anticorruzione dovrà essere rilasciata dagli amministratori, dai sindaci e dal revisore legale della Società.

## 28. Sistema Disciplinare, Responsabilità e Sanzioni

La mancata osservanza, da parte dei dipendenti e dei collaboratori a qualsiasi titolo, delle disposizioni contenute nel presente "Piano di Prevenzione della Corruzione" costituisce illecito disciplinare ed il suo accertamento attiva il procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla vigente normativa, secondo quanto stabilito nel vigente CCNL dei servizi ambientali FEDERAMBIENTE.

## 29. Elenco allegati al PTPC

- 1.1 Contesto esterno parte economica;
- 1.2 Contesto esterno parte criminologica e contrasto;
2. Codice Etico e di Comportamento;
3. Modello whistleblower;

4. Elenco obblighi di pubblicazione e responsabili;
5. Piano della formazione;
6. Modello accesso civico;
7. Modello accesso gli atti;
8. Modello accesso civico generalizzato;
9. Modello riesame accesso civico generalizzato.