



**Piano di prevenzione della corruzione, della  
trasparenza e dell'integrità  
2016-2018**

## Sommario

<b>1</b>	<b>PREMESSA</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>CONTENUTO E FINALITA' DEL PIANO</b> .....	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>PROFILO DELLA SOCIETÀ</b> .....	<b>4</b>
3.1	Il Gruppo AEB-Gelsia .....	4
3.2	Attività della Società .....	4
3.3	Governance e assetto organizzativo .....	5
<b>4</b>	<b>IL MODELLO EX D.LGS. N. 231/01</b> .....	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>INQUADRAMENTO NORMATIVO GENERALE</b> .....	<b>7</b>
<b>6</b>	<b>OBBLIGHI DI RETIPIU'</b> .....	<b>9</b>
<b>7</b>	<b>REATI RILEVANTI</b> .....	<b>10</b>
<b>8</b>	<b>VALUTAZIONE DEI RISCHI</b> .....	<b>15</b>
8.1	Valutazione dei rischi e attività sensibili .....	15
8.2	L'identificazione del rischio. ....	15
8.3	L'analisi del rischio .....	15
8.4	La ponderazione o livello di rischio .....	15
<b>9</b>	<b>LE ATTIVITA' SENSIBILI</b> .....	<b>15</b>
9.1	Selezione ed assunzione del personale .....	16
9.2	Approvvigionamenti e consulenze per quanto attiene alla selezione dei fornitori di beni, servizi e consulenze .....	16
9.3	Gestione esecutiva dei contratti (Verifica conformità prestazione, liquidazione) .....	17
<b>10</b>	<b>DESTINATARI E RESPONSABILITA'</b> .....	<b>18</b>
10.1	Il Consiglio di Amministrazione .....	18
10.2	Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza .....	18
10.3	Referenti per la prevenzione e la trasparenza per l'area di rispettiva competenza .....	19
10.4	I dipendenti della Società .....	19
10.5	I collaboratori a qualsiasi titolo .....	20
<b>11</b>	<b>LA RELAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE 2015</b> .....	<b>20</b>
<b>12</b>	<b>MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b> .....	<b>21</b>
12.1	Il monitoraggio e il riesame del Piano .....	21
12.2	Codice Etico .....	21
12.3	Trasparenza .....	22
12.4	Il Conflitto di interessi .....	24
12.5	Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi .....	25
12.6	Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors) .....	26
12.7	INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SEGNALAZIONI .....	26
12.8	Segnalazioni .....	26
12.9	Sanzioni Disciplinari .....	27
12.9.1	Dipendenti .....	27
12.9.2	Amministratori .....	28
12.9.3	Collaboratori e fornitori .....	28
<b>13</b>	<b>PIANO D'AZIONE</b> .....	<b>29</b>
13.1	Azioni già realizzate .....	29
13.2	Azioni piano 2015 in corso – da concludere entro marzo 2016 .....	29
13.3	Azioni da realizzare .....	29

## DEFINIZIONI

Ai fini dell'interpretazione ed applicazioni del presente Piano di prevenzione corruzione, della trasparenza e dell'integrità si applicano le seguenti definizioni.

Aggiornamento PNA	Aggiornamento 2015 al PNA di ANAC - determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche
Capogruppo	AEB SpA
Codice Etico	Codice Etico adottato da RetiPiù Srl ai sensi del D.Lgs. 231/2001
Decreto Destinatari	D.Lgs. n. 231/01  Gli Amministratori, il personale dipendente, i collaboratori esterni e tutti i soggetti aventi rapporti contrattuali con RetiPiù Srl
Dipendenti	Dipendenti di RetiPiù Srl
Legge n. 190/12	Legge n. 190 del 6 novembre 2012 in merito a "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella PA"
Linee Guida o Linee Guida ANAC	Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte della società ed enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" ANAC - determinazione n. 8 del 17 giugno 2015.
Modello	Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. n. 231 del 8 giugno 2001
OdV	Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 231/01
Organi Sociali	Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale di RetiPiù Srl
P.A.	Qualsiasi Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi esponenti nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio anche di fatto, nonché i membri degli Organi delle Comunità Europee e i funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione approvato dal Dipartimento della Funzione Pubblica e trasmesso dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione in data 11 settembre 2013
Piano	Piano di prevenzione della corruzione, della trasparenza e dell'integrità di RetiPiù Srl
Responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione ai sensi dell'art. 7, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e Responsabile della Trasparenza ai sensi ai sensi dell'art. 43, D. Lgs. n.33/2013.

## 1 PREMESSA

Il presente Piano di prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità si pone in continuità con il precedente, adottato in data 02/02/2015, ed è stato sviluppato secondo le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), le "Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte della società ed enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" ANAC (determinazione n. 8 del 17 giugno 2015) e l'aggiornamento 2015 al PNA di ANAC (determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015).

RetiPiù è una società a controllo pubblico che opera nel settore dei servizi pubblici ed è sottoposta, per quanto riguarda i servizi di distribuzione gas metano ed energia elettrica, alla attività regolatoria e di vigilanza dell'Autorità per l'energia elettrica, il gas ed il sistema idrico.

Pur in mancanza di un quadro legislativo chiaro, RetiPiù, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali in coerenza con le proprie politiche, ha ritenuto fin dall'anno scorso di procedere alla definizione e attuazione di un Piano, quale parte speciale del proprio Modello di Organizzazione e Gestione, a tutela dell'immagine di imparzialità e di buon andamento della Società, dei beni aziendali e delle attese dei soci, del lavoro dei propri dipendenti e degli stakeholders in genere.

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

## 2 CONTENUTO E FINALITA' DEL PIANO

Con l'emanazione della legge n. 190 del 6.11.2012, entrata in vigore il 28.11.2012, sono state approvate le *"disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*.

Su sollecitazione degli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte (in particolare, il G.R.E.C.O., il dell'O.E.C.D. e l'I.R.G. dell'O.N.U.), con tale provvedimento normativo è stato introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, basato sui due livelli (nazionale e decentrato) della Pubblica Amministrazione.

Le strategie di prevenzione, indicate dalle organizzazioni sovranazionali, evidenziano l'esigenza di perseguire tre obiettivi principali:

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

Il Piano, sviluppato secondo le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), e successivi aggiornamenti, descrive le misure adottate da RetiPiù finalizzate alla prevenzione dei reati di corruzione.

Ciascuna misura identificata è stata adattata alle specifiche esigenze operative della Società ed è il risultato dell'analisi delle aree a rischio, ossia delle attività che, per i servizi erogati dalla Società, sono state valutate più esposte alla commissione dei reati associati al fenomeno della corruzione, valutandone, al contempo, il livello di rischio alla luce delle "disposizioni 231" recepite nelle procedure operative della Società. Il Piano rappresenta, quindi, uno strumento concreto per l'individuazione "di idonee misure da realizzare all'interno dell'organizzazione e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione."

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

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

Nello spirito della Legge 190/2012, la trasparenza è considerata uno strumento rilevante per operare in maniera eticamente corretta e, contestualmente, per perseguire obiettivi di efficacia,

efficienza ed economicità dell'azione, valorizzando l'accountability con i cittadini, anche attraverso specifiche azioni di sensibilizzazione.

Il Piano si sviluppa secondo le seguenti principali direttrici:

- descrizione della Società
- inquadramento normativo applicabile ad una società di diritto privato in controllo pubblico come RetiPiù Srl;
- gli obblighi della Società,
- valutazione dei reati di corruzione rilevanti ed individuazione delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione;
- destinatari del Piano e rispettive responsabilità;
- relazione 2015 del Responsabile della prevenzione della corruzione e avanzamento misure del Piano 2015;
- identificazione delle misure organizzative e gestionali da adottare;
- piano di azione per la prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità 2016;
- piano di azione trasparenza e integrità 2017 e 2018.

### **3 PROFILO DELLA SOCIETÀ**

#### **3.1 Il Gruppo AEB-Gelsia**

Il Gruppo AEB-Gelsia nasce nel 2008 dai conferimenti di diverse multiutility Brianzole ed oggi, forte di un'eredità di oltre 100 anni, fatta di professionalità e competenze, interpreta il proprio ruolo di multiutility leader del territorio di riferimento.

Attualmente il Gruppo AEB-Gelsia risulta così articolato:

- AEB S.p.A., Società Controllante che gestisce in forma diretta alcune attività (sette Farmacie, un centro sportivo, lampade votive);
- Gelsia S.r.l., Società Operativa controllata da AEB che vende gas, energia e calore;
- Gelsia Ambiente S.r.l., Società Operativa controllata da Gelsia che gestisce i servizi ambientali;
- RetiPiù S.r.l., Società Operativa controllata da AEB che gestisce i servizi di distribuzione gas ed energia elettrica e della illuminazione.

La Società AEB esercita direzione e coordinamento nei confronti delle Società Operative sia in forma diretta (Gelsia e RetiPiù) sia in forma indiretta (Gelsia Ambiente attraverso Gelsia).

All'art. 5. punto a) del Regolamento sulla direzione e coordinamento del Gruppo AEB-Gelsia si riporta che *"la controllata Gelsia Ambiente s.r.l. nei confronti di Gelsia s.r.l., Gelsia s.r.l. e RetiPiù s.r.l. nei confronti di AEB, sono tenute a:*

- *comunicare tutti i dati e le informazioni che, nei loro rispettivi ambiti, Gelsia e AEB ritengono necessario od opportuno acquisire in relazione all'espletamento delle loro funzioni, rispettivamente, di capogruppo e controllante;*
- *....omissis.....*
- *attenersi alle regole, alle politiche, alle linee guida ed ai controlli definiti e condivisi dalla capogruppo Gelsia e dalla controllante AEB."*

I rapporti infragruppo sono regolati da appositi contratti di servizio e le Società Operative, perseguendo le strategie e gli obiettivi enunciati dalla politica di qualità, sono in possesso di specifiche certificazioni correlate alle singole tipologie di business.

#### **3.2 Attività della Società**

RetiPiù è l'erede di una storia iniziata il 24 luglio 1887, con la nascita della Società Anonima del Gas in Seregno, oggi la sua missione è di essere tra le prime aziende italiane nella distribuzione di energia per qualità ed efficienza del servizio offerto ai clienti, rispetto dell'ambiente, capacità innovativa.

RetiPiù opera nell'ambito delle seguenti attività:

- distribuzione e misura del gas metano tramite la progettazione, realizzazione, gestione e manutenzione di metanodotti ed impianti cittadini in bassa e media pressione;
- distribuzione e misura dell'energia elettrica tramite la progettazione, realizzazione, gestione

e manutenzione di reti ed impianti cittadini in Bassa, Media e Alta Tensione;

- progettazione, realizzazione, gestione e manutenzione di impianti di illuminazione pubblica;
- installazione, collaudo, manutenzione e verifica periodica secondo leggi e norme tecniche vigenti di strumenti elettronici, quali ad esempio convertitori di volume, flow computer e contatori, per la misura fiscale di gas, acqua, energia elettrica, vapore e fluidi in genere.

Nello specifico le attività svolte da RetiPiù, individuate con riferimento alla classificazione di cui all'art. 4.1 del TIU, sono:

- distribuzione dell'energia elettrica,
- misura dell'energia elettrica,
- distribuzione del gas naturale,
- misura del gas naturale,
- attività diverse.

Le attività diverse constano in:

- servizi tecnici finalizzati alla gestione del servizio di illuminazione pubblica;
- servizi tecnici finalizzati alla gestione del servizio di illuminazione votiva del quale è concessionaria la società del gruppo AEB S.p.A. nel comune di Seregno e Giussano;
- servizi IT per tutte le società del gruppo;
- servizio di gestione del magazzino.

### 3.3 Governance e assetto organizzativo

Il sistema di corporate governance di RetiPiù è basato su:

- Consiglio di Amministrazione con responsabilità di gestione e controllo attribuita dalla normativa di riferimento;
- Collegio Sindacale chiamato a vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- Revisore Legale chiamato a certificare i bilanci di esercizio della Società;
- Organismo di Vigilanza al quale sono attribuite le funzioni di controllo previste dal D. Lgs. n. 231/01;
- Direttore Generale dotato di appositi poteri di ordinaria amministrazione per la gestione operativa;
- Gestore Indipendente nominato ai sensi del T.I.U. F. per le attività di distribuzione e misura del gas e dell'energia elettrica.

Il Consiglio di Amministrazione di RetiPiù è costituito dal Presidente e quattro Consiglieri non esecutivi. Al Presidente competono i rapporti con i Soci e le società controllate, collegate e/o partecipate, e si avvale dell'intera struttura societaria per il tramite del Direttore Generale.

Al Direttore Generale compete la gestione ordinaria dell'intera struttura organizzativa.

Il Gestore Indipendente risulta composto da tutti gli amministratori oltre che dal Direttore Generale, e allo stesso sono affidati tutti i poteri di cui al T.I.U.F.

La struttura operativa è articolata in funzione delle linee di business della Società e delle funzioni di supporto.

RetiPiù, perseguendo le strategie e gli obiettivi enunciati nella politica della qualità di Gruppo, è in possesso delle seguenti certificazioni secondo la norma:

- UNI EN ISO 9001:2008 "Sistemi di gestione per la qualità",
- UNI EN ISO 14001:2004 "Sistemi di gestione ambientale",
- UNI EN ISO 50001:2011 "Sistemi di gestione dell'energia",
- BS OHSAS 18001:2007 "Sistemi di gestione della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

RetiPiù dispone, infine, di strutture operative, che nel rispetto delle disposizioni dell'AEEGSI in materia di *"unbundling funzionale e contabile"*, di cui al T.I.U., gestisce, a prezzi di mercato, i processi IT delle società del Gruppo.

#### **4 IL MODELLO EX D.LGS. N. 231/01**

Il Gruppo AEB-Gelsia, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine di ciascuna Società del Gruppo, delle aspettative dei propri Soci e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere, sin dal 2008, all'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001.

RetiPiù considera il Modello come indispensabile strumento di corporate governance, atto a diffondere regole e precetti condivisi dal personale aziendale e da tutti i soggetti che agiscono in nome e per conto delle Società.

RetiPiù ha adottato in prima applicazione il proprio Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione del 11/12/2008 e successivamente ne ha aggiornato i contenuti con delibera del 14/05/2012. L'attuale Modello, adottato con le delibere del Consiglio di Amministrazione del 7/10/2013 e del 18/11/2013, ha modificato ed aggiornato senza soluzione di continuità il precedente.

Le misure di prevenzione della corruzione adottate da RetiPiù e previste dal presente Piano tengono, quindi, conto non solo della specificità delle attività svolte e della struttura organizzativa della Società, ma anche della vigenza del Modello ex D. Lgs. 231/2001 e della presenza di un "corpo normativo interno" che regola la maggior parte dei processi aziendali, inclusi quelli riferiti alle attività a rischio.

I contenuti del Modello sono stati già oggetto negli scorsi anni di un'attività strutturata di formazione sia generale ed estensiva (primo livello), sia più specifica (secondo livello), indirizzata agli apicali ed ai loro collaboratori diretti.

Il Modello caratterizza il funzionamento operativo di RetiPiù e rappresenta il regolamento generale aziendale che raccoglie un insieme di principi e regole che devono:

- a) incidere sui comportamenti dei singoli, sull'operatività della Società e sulle modalità operative con le quali la stessa si relaziona verso l'esterno;
- b) informare i regolamenti e le procedure operative che devono recepire i contenuti prescrittivi (principi di comportamento e protocolli di controllo) del Modello;
- c) rappresentare il costante riferimento per l'effettuazione dei controlli finalizzati a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001.

Il Modello è costituito da:

- a) una Parte Generale,
- b) quattro Parti Speciali:
  1. Reati contro la PA di cui agli artt. 24, 25 e 25-*decies del Decreto*,
  2. Reati Societari e di Ricettazione, Riciclaggio ed Impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita di cui agli artt. 25-*ter* e 25-*octies del Decreto*;
  3. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 25-*septies del Decreto*
  4. Reati Ambientali, di cui all'art 25-*undecies* del Decreto;
- c) il Codice Etico predisposto per l'intero Gruppo.

Il corpo normativo interno della Società (procedure operative) è allineato alle prescrizioni previste dal proprio Modello.

Per vigilare sul rispetto delle disposizioni del Modello e sulla sua efficacia di funzionamento, l'Organismo di Vigilanza effettua, oltre alla vigilanza nel caso di segnalazioni pervenute, attività di verifica su specifici ambiti identificati in totale autonomia.

Parallelamente all'attività dell'OdV, la Società a partire dal 2015 ha avviato un programma annuale di verifiche di *compliance* al Modello, approvato dal Direttore Generale. Gli esiti sono

comunicati, oltre ai destinatari della verifica e al Direttore Generale, che ricopre anche il ruolo di Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, anche all'OdV e al Consiglio di Amministrazione.

Tenuto conto di ciò, l'attuale sistema di prevenzione della corruzione di RetiPiù poggia principalmente su:

- a) le disposizioni (protocolli di controllo e principi di comportamento) previste dal Modello ex D.Lgs. 231/01 per le aree a rischio coincidenti;
- b) il Codice Etico;
- c) il Corpo normativo interno riferito alle procedure in vigore rilevanti per la gestione delle attività sensibili;
- d) i flussi informativi verso l'OdV e le attività di verifica di compliance 231 effettuata dall'Organismo di Vigilanza e dalla Società.

### **Aggiornamenti 2016**

Il Modello alla data di stesura del presente Piano è oggetto di una revisione che si concluderà nei primi mesi del 2016.

L'impostazione delle verifiche sarà mantenuta anche nel 2016.

## **5 INQUADRAMENTO NORMATIVO GENERALE**

Con l'emanazione della Legge n. 190 del 6.11.2012, entrata in vigore il 28.11.2012, sono state approvate le *"disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*. Il provvedimento ha introdotto un sistema organico di prevenzione della corruzione, basato sui due livelli (nazionale e decentrato) della Pubblica Amministrazione.

Al primo livello, si colloca il già citato Piano Nazionale Anticorruzione, elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), mentre, al secondo livello, si collocano i cosiddetti Piani territoriali anticorruzione (PTPC) di ciascuna amministrazione pubblica, definiti sulla base delle indicazioni fornite dal PNA e dell'analisi dei rischi specifici di corruzione di ciascuna organizzazione.

Per quanto concerne le società di diritto privato in controllo pubblico cui appartiene RetiPiù, il comma 34 della Legge n. 190/2012 prevede che *"le disposizioni dei commi da 15 a 33 si applicano alle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, agli enti pubblici nazionali, nonché alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dall'Unione europea"*.

I commi in questione disciplinano:

- la trasparenza dell'attività amministrativa (c.15,16, 26 e 27);
- l'eventuale rispetto dei protocolli di legalità e dei patti di integrità da parte degli offerenti nelle gare pubbliche (c.17);
- le disposizioni in materia di arbitrato (c. da 18 a 25);
- il monitoraggio periodico dei tempi procedurali (c. 28);
- la pubblicità degli indirizzi di posta elettronica certificata (c. 29);
- la pubblicità ed il diritto di accesso ai documenti amministrativi (c. da 30 a 33).

Il PNA indica inoltre che *«... I contenuti del presente P.N.A. sono rivolti agli enti pubblici economici, ..., agli enti di diritto privato in controllo pubblico, alle società partecipate ed a quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c.. per le parti in cui tali soggetti sono espressamente indicati come destinatari.»*

Il PNA tratta espressamente degli enti di diritto privato in controllo pubblico quando delinea le integrazioni tra Legge n. 190/12 ed i Modelli ex D.Lgs. n. 231/01 recitando testualmente: *«...Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella L. n. 190/2012, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale, sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative*



*e gestionali. Per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dal D. Lgs. n. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella L. n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente (società strumentali/società di interesse generale).*

*Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della L. n. 190 del 2012, e denominate Piani di prevenzione della corruzione, debbono essere trasmessi alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale. Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale devono, inoltre, nominare un responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, nonché definire nei propri modelli di organizzazione e gestione dei meccanismi di accountability che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione."*

In sintesi, la Società, secondo le indicazioni fornite dal PNA, deve introdurre e realizzare "adeguate misure organizzative e gestionali", denominate Piano, da pubblicare sul sito istituzionale della Società, nominare un responsabile per l'attuazione dello stesso e prevedere meccanismi di comunicazione con i cittadini sull'operato nell'area della prevenzione della corruzione.

E con riguardo alle misure organizzative e gestionali, è ancora il PNA che, ai fini dell'integrazione dei Modelli, fornisce le seguenti indicazioni:

- individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste nell'art.1, c. 16 della Legge n. 190/12,
- previsione della programmazione della formazione (con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione),
- previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi,
- individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie,
- adozione di un Codice di comportamento per i dipendenti e i collaboratori inclusivo della regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni e attività amministrative,
- regolazione di procedure per l'aggiornamento del Piano,
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli,
- regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione,
- da ultimo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Inoltre, ai fini dell'applicazione di quanto disposto in materia di trasparenza, richiamata dai commi c.15, 16, 26 e 27 della Legge n. 190/12, di cui al D.Lgs. n. 33/13, così come modificato dal D.L. n. 90 del 24/6/14, convertito con modificazioni dalla L. n. 114 del 11/8/14, emerge che le regole di trasparenza del D.Lgs. n. 33/13, con particolare riferimento agli enti di diritto privato in controllo pubblico, si applicano limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea; dove per "*enti di diritto privato in controllo pubblico*" si intendono le società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore di pubbliche amministrazioni o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c. da parte della PA, oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi.

### **Aggiornamenti intervenuti nel 2015**

Nel corso del 2015, sulla spinta anche di molteplici richieste di chiarimenti all'ANAC sull'applicazione della normativa per la prevenzione della corruzione e la trasparenza alle società di diritto privato in controllo pubblico, l'Autorità ha emanato le "*Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte della società ed enti*

*di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*" di ANAC con determinazione n. 8 del 17 giugno 2015. Il documento si è posto l'obiettivo di fornire solo indicazioni per i contenuti essenziali di un modello per la prevenzione della corruzione e diffusione della trasparenza, in quanto l'eterogeneità dei destinatari delle Linee Guida non permette, come esplicitato da ANAC stessa, di fornire indicazioni puntali per ciascuna tipologia di società o ente. Per queste si dovranno attendere "i necessari adattamenti di una normativa emanata innanzitutto per le pubbliche amministrazioni ed estesa ad enti di natura privatistica o la cui attività presenta caratteri diversi da quelle delle pubbliche amministrazioni ex art. 1 co. 2, del D.Lgs. n.165/2001".

Ai fini operativi le Linee Guida hanno permesso di confermare sostanzialmente i contenuti identificati dalla Società nel Piano 2015, in particolare l'integrazione e il coordinamento con il Modello ex D.Lgs. 231/01 e con l'Organismo di Vigilanza, e di fornire chiarimenti in materia di pubblicazione dei dati nella sezione Società Trasparente del sito istituzionale in ottemperanza alla L. 190/12, al D. Lgs. 33/13 e al D. Lgs. 39/13.

Successivamente, con determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, ANAC ha emanato l'Aggiornamento del PNA, per fornire indicazioni integrative e chiarimenti allo stesso, che si basa anche sui risultati emersi dalla verifica dello stato di attuazione e la qualità dei Piani Triennali di prevenzione della corruzione 2015-2017 nelle amministrazioni pubbliche, risultati poi pubblicati nel Rapporto del 16 dicembre 2015.

L'Aggiornamento si sofferma in particolare su alcuni elementi che l'Autorità richiede di tenere presenti in occasione della revisione annuale dei Piani:

- completezza nell'analisi delle aree di attività e mappatura dei processi,
- contenuto principalmente organizzativo insito nelle misure di prevenzione della corruzione,
- trasparenza come misura di prevenzione,
- centralità del Responsabile della prevenzione della corruzione e dei rapporti con i responsabili degli uffici,
- ruolo strategico della formazione (formazione mirata in relazione ai destinatari),
- miglioramento del processo di gestione del rischio di corruzione:
  - importanza dell'analisi di contesto esterno ed interno,
  - la valutazione del rischio nel rispetto del principio di prudenza per evitare una sotto stima del rischio di corruzione,
  - identificazione di misure di prevenzione idonee, sostenibili e verificabili,
  - monitoraggio del Piano e delle misure previste.

Infine a completamento di ciò, l'Aggiornamento 2015 al PNA identifica 8 ambiti di priorità nella vigilanza di ANAC sui Piani di prevenzione della corruzione:

1. trasparenza sul processo di formazione del Piano,
2. connessione tra analisi conoscitive e individuazione delle misure,
3. centralità delle misure di prevenzione,
4. misure e responsabilità degli uffici,
5. monitoraggio sull'effettiva attuazione delle misure,
6. valutazione dell'efficacia delle misure adottate,
7. integrazione tra Piano di prevenzione corruzione e Programma per la trasparenza,
8. misure di prevenzione e doveri di comportamento dei dipendenti.

Gli adempimenti e le indicazioni fornite dall'insieme della citata normativa hanno permesso di definire gli obblighi della Società ed orientato l'aggiornamento del presente Piano.

## **6 OBBLIGHI DI RETIPIU'**

RetiPù, in quanto società di diritto privato in controllo pubblico è destinataria della Legge n.190/12 e quindi deve applicare le misure introdotte dalla stessa ai fini della prevenzione della

corruzione, anche se ha adottato il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01.

Per quanto concerne la normativa in materia di trasparenza (L. n. 190/2012 e D.Lgs. 33/2013) le attività svolte dalla Società sono quindi classificabili come attività di pubblico interesse e pertanto gli obblighi derivanti dal D.Lgs. n. 33/13 si applicano al complesso delle attività gestite.

Alla Società è quindi richiesto di:

- a) nominare il Responsabile della prevenzione della corruzione, con i requisiti previsti dalla L. n.190/12,
- b) nominare le figure dei Referenti del Responsabile,
- c) nominare il Responsabile della trasparenza di cui all'art. 43 del D. Lgs. n.33/13,
- d) predisporre un Programma della trasparenza e dell'integrità, quale parte integrante del Piano di prevenzione della corruzione,
- e) garantire un processo di gestione del rischio che assicuri:
  - la completezza della mappatura delle attività,
  - l'analisi dei rischi, con particolare attenzione alle cause degli eventi rischiosi,
  - la ponderazione del rischio ispirata al principio di prudenza ,
  - l'identificazione di misure efficaci, ossia capaci di incidere sulle cause degli eventi rischiosi, sostenibili e oggettivamente valutabili;
- f) redigere un Piano di prevenzione della corruzione integrato con il Modello 231 della Società, denominato Piano della prevenzione della corruzione, della trasparenza e dell'integrità (PPCTI), che rappresenti lo strumento per l'individuazione delle misure concrete da realizzare per la prevenzione della corruzione.

Quanto a questo ultimo punto, il disposto della Legge n. 190/12 prevede un concetto di corruzione più ampio rispetto a quello previsto dal D.Lgs. n. 231/01. L'approccio introdotto dalla Legge anticorruzione mira infatti a prevenire, come anticipato nel primo capitolo, qualsiasi comportamento, attivo o passivo, di infedeltà, corruzione e/o malaffare che, oltretutto, solitamente sfocia in malfunzionamenti ed inefficienze, mentre il D.Lgs. n. 231/01, con la sua impostazione incentrata sulla responsabilità amministrativa della Società, intende prevenire i comportamenti corruttivi intesi ad avvantaggiare la Società o comunque compiuti per conto e nell'interesse della Società.

A tal proposito, si cita la circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo cui la prevenzione deve avere ad oggetto tutte le fattispecie nelle quali *"nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica (che, come noto, è disciplinata negli artt. 318, 319, 319 ter, 320, 322 c.p.) e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati dal Titolo II Capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'attività sociale a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite"*.

## **7 REATI RILEVANTI**

I delitti contro la pubblica amministrazione, disciplinati dal Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale, rappresentano l'ambito di applicazione della L. n. 190/2012.

La seguente Tabella riporta nel dettaglio ciascun reato specificando se si tratta di un reato presupposto ex D.Lgs. n. 231/01, quindi "gestito" tramite le disposizioni del Modello e rilevante per RetiPiù.

Reati di corruzione (L. n. 190/2012)	Reati ex D.Lgs.n. 231/01	Reati rilevanti per RetiPiù
<p><b>Art. 314.Peculato.</b> Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di danaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria, è punito con la reclusione da quattro a dieci anni. Si applica la pena della reclusione da sei mesi a tre anni quando il colpevole ha agito al solo scopo di fare uso momentaneo della cosa, e questa, dopo l'uso momentaneo, è stata immediatamente restituita.</p>		
<p><b>Art. 316.Peculato mediante profitto dell'errore altrui.</b>                      Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.</p>		
<p><b>Art. 316-bis.Malversazione a danno dello Stato.</b>                      Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni. La condotta, infatti, consiste nell'aver distratto, anche parzialmente, la somma ottenuta, senza che rilevi che l'attività programmata si sia comunque svolta.</p>	art. 24	
<p><b>Art. 316-ter.Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato.</b>                      Salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'articolo 640-bis, chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.</p>	art. 24	
<p><b>Art. 317.Concussione.</b>                      Il pubblico ufficiale che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei a dodici anni.</p>	art. 25	
<p><b>Art. 318.Corrruzione per l'esercizio della funzione.</b>                      Il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da uno a cinque anni.</p>	art. 25	
<p><b>Art. 319.Corrruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio.</b>                      Il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da quattro a otto anni.</p>	art. 25	

Reati di corruzione (L. n. 190/2012)	Reati ex D.Lgs.n. 231/01	Reati rilevanti per RetiPiù
<p><b>Art. 319-ter.Corrruzione in atti giudiziari.</b></p> <p>Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da quattro a dieci anni. Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da cinque a dodici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da sei a venti anni.</p>	art. 25	
<p><b>Art. 319-quater.Induzione indebita a dare o promettere utilità.</b></p> <p>Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da tre a otto anni. Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.</p>	art. 25	
<p><b>Art. 320.Corrruzione di persona incaricata di un pubblico servizio.</b></p> <p>Le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio. In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo.</p>		
<p><b>Art. 322.Istigazione alla corruzione.</b></p> <p>Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 318, ridotta di un terzo. Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'articolo 319, ridotta di un terzo. La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri. La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 319.</p>	art. 25	
<p><b>Art. 322-bis.Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri.</b> Le disposizioni degli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322 c.p., terzo e quarto comma, si applicano anche: [omissis] ... a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio. Le disposizioni degli articoli 321 e 322 c.p., primo e secondo comma, si applicano anche se il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso: [omissis] ... a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso per procurare a sé o ad altri un indebito vantaggio in operazioni economiche internazionali.</p>	art. 25	

Reati di corruzione (L. n. 190/2012)	Reati ex D.Lgs.n. 231/01	Reati rilevanti per RetiPiù
<p><b>Art. 323.Abuso di ufficio.</b></p> <p>Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da uno a quattro anni. La pena è aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno hanno un carattere di rilevante gravità.</p>		
<p><b>Art. 325.Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione d'ufficio.</b></p> <p>Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che impiega, a proprio o altrui profitto, invenzioni o scoperte scientifiche, o nuove applicazioni industriali, che egli conosca per ragione dell'ufficio o servizio, e che debbano rimanere segrete, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa non inferiore a € 516.</p>		
<p><b>Art. 326.Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio.</b></p> <p>Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, violando i doveri inerenti alle funzioni o al servizio, o comunque abusando della sua qualità, rivela notizie d'ufficio, le quali debbano rimanere segrete, o ne agevola in qualsiasi modo la conoscenza, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Se l'agevolazione è soltanto colposa, si applica la reclusione fino a un anno. Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, per procurare a sé o ad altri un indebito profitto patrimoniale, si avvale illegittimamente di notizie d'ufficio, le quali debbano rimanere segrete, è punito con la reclusione da due a cinque anni. Se il fatto è commesso al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto non patrimoniale o di cagionare ad altri un danno ingiusto, si applica la pena della reclusione fino a due anni.</p>		
<p><b>Art. 328.Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione.</b></p> <p>Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo, è punito con la reclusione da sei mesi a due anni. Fuori dei casi previsti dal primo comma, il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che entro trenta giorni dalla richiesta di chi vi abbia interesse non compie l'atto del suo ufficio e non risponde per esporre le ragioni del ritardo, è punito con la reclusione fino ad un anno o con la multa fino a € 1.032. Tale richiesta deve essere redatta in forma scritta ed il termine di trenta giorni decorre dalla ricezione della richiesta stessa.</p>		

Reati di corruzione (L. n. 190/2012)	Reati ex D.Lgs.n. 231/01	Reati rilevanti per RetiPiù
<p><b>Art. 331. Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità.</b></p> <p>Chi, esercitando imprese di servizi pubblici o di pubblica necessità, interrompe il servizio, ovvero sospende il lavoro nei suoi stabilimenti, uffici o aziende, in modo da turbare la regolarità del servizio, è punito con la reclusione da sei mesi a un anno e con la multa non inferiore a € 516. I capi, promotori od organizzatori sono puniti con la reclusione da tre a sette anni e con la multa non inferiore a € 3.098. Si applica la disposizione dell'ultimo capoverso dell'articolo precedente.</p>		
<p><b>Art. 334. Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa.</b></p> <p>Chiunque sottrae, sopprime, distrugge, disperde o deteriora una cosa sottoposta a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa e affidata alla sua custodia, al solo scopo di favorire il proprietario di essa, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da € 51 a € 516. Si applicano la reclusione da tre mesi a due anni e la multa da € 30 a € 309 se la sottrazione, la soppressione, la distruzione, la dispersione o il deterioramento sono commessi dal proprietario della cosa affidata alla sua custodia. La pena è della reclusione da un mese ad un anno e della multa fino a € 309, se il fatto è commesso dal proprietario della cosa medesima non affidata alla sua custodia.</p>		
<p><b>Art. 335. Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa.</b></p> <p>Chiunque, avendo in custodia una cosa sottoposta a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa, per colpa ne cagiona la distruzione o la dispersione, ovvero ne agevola la sottrazione o la soppressione, è punito con la reclusione fino a sei mesi o con la multa fino a € 309.</p>		
<p><b>Art. 2635 c.c. Corruzione tra privati.</b> Costituito dalla condotta di amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori nonché coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti citati, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà cagionando nocumento alla società. La norma punisce anche chi dà o promette denaro o altra utilità alle persone sopra indicate.</p>	Art. 25-ter	

Come si vede, buona parte dei reati di corruzione, valutati rilevanti per RetiPiù, sono coperti dal Modello ancorché nell'interpretazione più restrittiva che ne dà il Decreto di reati contro la PA realizzati per conto e nell'interesse della Società.

Il Modello non copre i reati di peculato, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio, abuso di ufficio, rilevazione e utilizzazione di segreti di ufficio, rifiuto di atti di ufficio, interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità.

Su questi reati comunque il Modello di RetiPiù prevede opportuni protocolli di controllo e principi di comportamento specifici, oltre a quanto già previsto nel Codice Etico aggiornato. Le ulteriori misure richieste dal PNA completano la prevenzione della commissione di tali reati.

## 8 VALUTAZIONE DEI RISCHI

### 8.1 Valutazione dei rischi e attività sensibili

La valutazione dei rischi è stata sviluppata nelle tre fasi standard di identificazione, analisi e ponderazione (ISO 31000:2010), basandosi sulla matrice sviluppata ai fini della predisposizione del Modello ex D. Lgs. n. 231/01, nella quale la corruzione è intesa esclusivamente come strumento finalizzato a conseguire un vantaggio alla Società, dunque nell'interesse diretto della Società. Ciò evidentemente ha comportato l'esigenza di estendere l'analisi al concetto di corruzione della L.190/12, nella quale i reati di corruzione possono essere commessi anche per vantaggi di tipo individuale e privato.

### 8.2 L'identificazione del rischio.

È un processo di ricerca, individuazione e descrizione del rischio con la finalità di generare un elenco di eventi che potrebbero avere conseguenze negative sull'organizzazione.

In questa fase sono individuate le fonti, le aree d'impatto, le cause e le conseguenze degli eventi che, manifestandosi all'interno dell'Ente, possono fare emergere il rischio di corruzione inteso in senso ampio, come indicato dalla normativa.

Tenendo conto che la corruzione, in questo contesto, è definita come «*l'abuso da parte di un soggetto del potere pubblico a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati*», gli eventi di corruzione individuati e descritti, sono comportamenti che si realizzano attraverso l'uso distorto delle risorse, delle regole e dei processi della società, finalizzati a favorire gli interessi privati; tali comportamenti sono messi in atto consapevolmente da un soggetto interno.

L'identificazione degli eventi di corruzione è avvenuta con il coinvolgimento dei diversi Process Owner, analizzando i processi per comprendere la natura e le modalità con cui eventuali interessi privati potrebbero introdursi e essere favoriti dalle persone che lo gestiscono.

### 8.3 L'analisi del rischio

È un processo di comprensione della natura del rischio; l'analisi è stata fatta su tutti gli eventi individuati. L'analisi ha considerato:

- il grado di discrezionalità, della rilevanza esterna, della numerosità, della complessità e del valore economico di ciascun processo per valutare la possibilità che, all'interno e all'esterno dell'ente, si consolidino interessi e relazioni che possono favorire la corruzione;
- la presenza di controlli (esistenza di procedure specifiche per la gestione dei procedimenti, tracciabilità manuale o informatica ecc. ...).

### 8.4 La ponderazione o livello di rischio

È un valore numerico attribuito ad ogni evento considerato, che "misura" gli eventi di corruzione in base alla probabilità e all'impatto delle loro conseguenze sull'organizzazione ( $L = P \times I$ ).

## 9 LE ATTIVITA' SENSIBILI

L'analisi di rischio così impostata ha consentito di identificare, per le attività considerate a rischio 231, le cosiddette prescrizioni (protocolli di controllo e principi di comportamento), inserite successivamente nel Modello, intese a prevenire e contrastare la commissione dei reati presupposto, considerati rilevanti per la Società. La specificità e profondità delle prescrizioni previste dal Modello di RetiPiù, la cui applicazione è finalizzata a prevenire la commissione dei reati, tra i quali quelli previsti dagli articoli 24, 25 e 25-ter limitatamente alla corruzione tra privati, è tale da permettere, salvo qualche area non coperta che a breve si illustrerà, di tenere sotto controllo le attività svolte anche per ciò che riguarda il rischio che un soggetto interno commetta abusi per trarne dei vantaggi individuali e privati.

I processi strumentali esposti ai rischi di commissione dei reati del Decreto sono:

- Selezione ed assunzione del personale.
- Approvvigionamenti e consulenze per quanto attiene alla selezione dei fornitori di beni, servizi e consulenze.
- Gestione esecutiva dei contratti (Verifica conformità prestazione, liquidazione).



### 9.1 Selezione ed assunzione del personale

Per far fronte all'esigenza d'immissione in azienda di nuovo personale, RetiPiù effettua assunzioni con contratti a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Gli attuali contratti di lavoro applicati in azienda sono: CCNL dirigenti Confservizi; CCNL dipendenti gas e acqua Federutility.

Per particolari necessità possono essere stipulati contratti di somministrazione lavoro, distacco e eventuale successiva assunzione di personale dipendente di società partecipate.

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

- previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;
- abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;
- inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione.

Il processo di selezione del personale di RetiPiù è disciplinato dalle "Procedure di selezione del personale" che definisce i criteri e le modalità da seguire nel processo di selezione esterna di personale, ai sensi dell'art. 18 del D.L. 112/2008, nel rispetto dei principi indicati dall'art. 35 comma 3 del D. Lgs. 165 del 2011.

In particolare, le assunzioni vengono effettuate nel rispetto delle norme di legge riguardanti i rapporti di lavoro di diritto privato, delle norme del Contratto Collettivo di lavoro di categoria e nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità ed imparzialità di cui al comma 3 dell'art. 35 del D.Lgs. 165/200, nonché nel rispetto del Codice Etico adottato dalla Società in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 6 D.Lgs. 231/2001 e dei seguenti criteri:

- adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento;
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;

I principali presidi di controllo contenuti nella procedura sono i seguenti.

- tutte le assunzioni sono vincolate alle previsioni di Budget;
- l'avviso di selezione è pubblicato sul sito aziendale;
- la selezione della rosa di candidati è affidata ad una società esterna specializzata nella ricerca del personale che segnala i candidati ritenuti rispondenti al profilo selezionato accompagnandoli con una sintetica valutazione attitudinale
- i candidati selezionati sono sottoposti a colloqui svolti da una commissione interna tecnicamente qualificata .

### 9.2 Approvvigionamenti e consulenze per quanto attiene alla selezione dei fornitori di beni, servizi e consulenze

Le fasi del processo particolarmente esposte ai rischi di corruzione sono le seguenti: individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento; definizione dei requisiti di qualificazione e di aggiudicazione; la valutazione delle offerte; la verifica dell'eventuale anomalia delle offerte; la revoca del bando.

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

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

- accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso;
- definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici

dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);

- uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
- utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa;
- elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto;
- abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario;
- motivazione generica e tautologica circa la sussistenza di effettive esigenze tecniche per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.

Per la gestione dei suddetti rischi RetiPiù ha adottato uno specifico Regolamento aziendale:

- per l'affidamento degli appalti di lavori, beni e servizi di importo inferiore alle soglie comunitarie ai sensi dell'art. 238, comma 7, del D.Lgs. 163/06,
- per la formazione e la gestione dell'Albo dei fornitori di cui all'art. 125 del D.Lgs. 163/06,
- per la formazione e la gestione di un sistema di qualificazione ai sensi dell'art. 232 del D.Lgs. 163/06,
- per la gestione delle gare telematiche.

In particolare l'affidamento e l'esecuzione di opere e lavori pubblici, servizi e forniture, vengono effettuati nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali garantendo la qualità delle prestazioni e il perseguimento dei principi di economicità, efficacia, tempestività e correttezza.

L'affidamento deve altresì rispettare i principi di libera concorrenza, parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza, proporzionalità, nonché quello di pubblicità con le modalità indicate nel Regolamento.

Nel rispetto della disciplina comunitaria e nazionale in materia di appalti pubblici, al fine di favorire l'accesso delle piccole e medie imprese, RetiPiù, ove possibile ed economicamente conveniente, adotta criteri di partecipazione alle gare tali da non escludere le piccole e medie imprese. Le procedure di gara garantiscono la separazione funzionale tra il richiedente del prodotto/servizio/lavoro, il selezionatore del operatore economico/consulente/appaltatore e il gestore/attestatore del prodotto/servizio/lavoro reso.

Tuttavia per adempiere agli obblighi previsti dalla L.190/2012 e dal PNA, RetiPiù, nel rispetto delle attuali norme ha esteso, nel corso del 2015, in modo generalizzato l'utilizzo delle tecnologie di e- procurement, al fine di garantire il massimo livello possibile in termini di pubblicità degli appalti, di efficienza e trasparenza dei processi di approvvigionamento, contribuendo a ridurre le frodi ed i possibili comportamenti corruttivi, attraverso il costante monitoraggio e controllo di tutte le fasi del processo di acquisto, reso possibile da ricorso alla tecnologia informatica.

### 9.3 Gestione esecutiva dei contratti (Verifica conformità prestazione, liquidazione).

Le fasi del processo particolarmente esposte ai rischi di corruzione sono le seguenti: verifica della conformità delle prestazioni effettuate al contenuto del contratto; ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto; liquidazione dei corrispettivi dovuti.

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

- accordi collusivi con il fornitore per riconoscere allo stesso corrispettivi non dovuti;
- omissione di regolari controlli al fine di favorire i fornitori;
- mancata applicazione delle sanzioni contrattualmente previste in caso di inadempimento del fornitore alle obbligazioni contrattuali
- effettuare registrazioni di Bilancio e rilevazioni non veritiere e redigere flussi informativi non rispondenti alle rilevazioni contabili per occultare pagamenti indebiti verso i fornitori o qualsiasi altra anomalia contabile relativa alla gestione di un appalto pubblico.

Per la gestione dei suddetti rischi RetiPiù ha adottato specifiche procedure aziendali finalizzate a

garantire la separazione funzionale tra il richiedente del prodotto/servizio/lavoro, il selezionatore del operatore economico/consulente/appaltatore, il gestore/attestatore del prodotto/servizio/lavoro reso e il liquidatore della prestazione resa.

Ne discende pertanto che la Società ha considerato nel 2015 quali misure di prevenzione della corruzione, **ad integrazione del Modello e del sistema di controllo vigente**, le seguenti misure obbligatorie, come indicato dal PNA, non ritenendo necessarie ulteriori misure specifiche:

1. codice di comportamento,
2. inconfiribilità e incompatibilità per gli incarichi di Amministratore e per gli incarichi dirigenziali,
3. trasparenza,
4. gestione conflitto di interessi,
5. sistema sanzionatorio,
6. formazione,
7. tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower),
8. monitoraggio del Piano.

Le misure identificate si basano sull'organizzazione per la prevenzione della corruzione di cui si è dotata la Società.

#### **Aggiornamenti 2016.**

La valutazione del rischio effettuata nel 2015 si ritiene ancora attuale, quindi non sono state apportate variazioni all'impianto di gestione del rischio e, tenuto anche conto di quanto indicato dalle attuali Linee Guida ANAC per le società di diritto privato in controllo pubblico, non sono state identificate ulteriori misure specifiche.

## **10 DESTINATARI E RESPONSABILITA'**

I soggetti, all'interno della Società, che concorrono alla prevenzione della corruzione e che garantiscono l'assolvimento degli adempimenti previsti dalla normativa in materia di trasparenza sono stati identificati sulla base dei contenuti normativi con alcune integrazioni a rinforzo espressamente volute dal Gruppo e dalla Società:

### **10.1 Il Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione:

- designa il Responsabile della prevenzione della corruzione;
- designa il Responsabile della trasparenza;
- adotta il Piano e i suoi aggiornamenti;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.
- 

### **10.2 Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza**

Il Responsabile:

- elabora il Piano e provvede al suo aggiornamento annuale;
- verifica l'attuazione del Piano e la sua idoneità a prevenire i rischi di corruzione;
- elabora, in sede di aggiornamento, una relazione annuale al Consiglio di Amministrazione con l'indicazione dei risultati dell'attività effettuata e propone l'aggiornamento del Piano;
- svolge i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità;
- garantisce il collegamento con l'OdV per le materie di interesse comune;
- garantisce il coordinamento dei Referenti;
- identifica, in collaborazione con l'Ufficio preposto, le esigenze formative in materia di prevenzione della corruzione;

- predispone e aggiorna il programma triennale per la trasparenza e l'integrità, parte integrante del Piano di prevenzione della corruzione, all'interno del quale sono previste specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e le misure e iniziative di promozione della trasparenza;
- coordina gli interventi e le azioni relative alla trasparenza e svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando al Consiglio di Amministrazione, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- promuove e cura il coinvolgimento dei Referenti che garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal D. Lgs n. 33/13;
- identifica, in collaborazione con l'Ufficio preposto, le esigenze formative in materia di trasparenza.

### 10.3 Referenti per la prevenzione e la trasparenza per l'area di rispettiva competenza

I "Referenti della prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità" sono identificati nelle seguenti figure apicali:

- Direttore Tecnico;
- Direttore Pianificazione e Competitività Industriale;
- Responsabile Servizi Approvvigionamenti;
- Responsabile Servizio Contabilità e Fiscalità;
- Responsabile Servizio Contabilità Analitica e Finanza;
- Responsabile Servizi Informatici;
- Coordinatore Servizi Operations;
- Responsabile Reti gas e Pronto Intervento
- Responsabile Reti Energia Elettrica, Illuminazione Pubblica e Protezione Catodica;
- Responsabile Impianti Gas;
- Responsabile Pratiche autorizzative, Certificazioni e Automezzi.

I Referenti:

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione;
- monitorano l'attività svolta dai funzionari e collaboratori degli uffici di riferimento;
- svolgono, per quanto di competenza, una azione di presidio costante sull'osservanza delle misure del Piano per garantire un adeguato livello legalità, di trasparenza e sviluppo della cultura dell'integrità.
- 

### 10.4 I dipendenti della Società

I dipendenti:

- svolgono attività di informativa nei confronti del Responsabile e dei Referenti;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- applicano le misure contenute nel Piano;
- segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della prevenzione della corruzione;
- segnalano le eventuali criticità nell'assolvimento degli adempimenti della trasparenza al Responsabile della trasparenza;
- segnalano i casi di personale conflitto di interessi.

### 10.5 I collaboratori a qualsiasi titolo

Tutti i collaboratori esterni che a qualsiasi titolo hanno rapporti contrattuali con RetiPiù hanno l'obbligo di osservare le misure contenute nel Piano e di segnalare le situazioni di illecito al Responsabile.

#### Nomine.

Il Consiglio di Amministrazione di RetiPiù S.r.l. nella seduta del 18/12/2013 ha deliberato la nomina del Dott. Mario Carlo Borgotti, Direttore Generale della Società, quale Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

#### Aggiornamento alla data.

I Referenti del prevenzione della corruzione della Società sono stati nominati in data 03/03/2015.

## 11 LA RELAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE 2015

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha predisposto, sulla base delle indicazioni fornite da ANAC, la relazione per l'anno 2015 nella quale ha evidenziato che l'attuazione delle misure complessive a contrasto di comportamenti corruttivi si attesta ad un livello positivo. La valutazione per la Società non può prescindere dal fatto che la stessa ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo a partire dal 2008, che accoglie già le prescrizioni per la prevenzione della corruzione, di cui ai reati ex D.Lgs. 231/01, che ha poi integrato con misure specifiche previste nel Piano di prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità per il 2015 al fine di coprire anche gli ambiti previsti nella L.n.190/12 e non già nel D.Lgs.231/01.

Le misure integrative si sono inserite in un contesto organizzativo già ricettivo e su processi e ambiti già ampiamente regolati internamente, e non solo ai fini 231.

Le verifiche annuali effettuate sull'attuazione del Modello, fino ad oggi, non hanno rilevato violazioni delle prescrizioni del Modello né sono state ricevute segnalazioni di illeciti.

Le azioni previste per il 2015 sono in avanzato stato di attuazione infatti si concluderanno entro febbraio 2016, come riportato nella tabella seguente. Nei paragrafi successivi si entrerà poi nel dettaglio delle singole misure.

N.	Descrizione attività	Aggiornamento alla data del 15 gennaio 2016
1.	Pubblicazione del PPCTI sul sito aziendale	Pubblicato il 31 gennaio 2015
2.	Lettera di nomina ai Referenti della prevenzione della corruzione a seguito dell'adozione del presente Piano	Nominati i Referenti della prevenzione della corruzione con lettera del 03/03/2015
3.	Informativa a tutti i dipendenti sull'adozione del PPCTI	Comunicazione interna a tutti i dipendenti dell'adozione del PPCTI in data 17/02/2015
4.	Definizione del piano della formazione (modalità, giornate di formazione e contenuti)	Definito il piano di formazione con due sessioni.
5.	Aggiornamento del Codice Etico	Codice Etico adottato in data 29/01/2016
6.	Emanazione di un documento di <i>policy</i> per la gestione del conflitto di interessi	Politica predisposta, adozione prevista febbraio 2016
7.	Emanazione di una procedura per l'acquisizione, pubblicazione sul sito aziendale e aggiornamento delle informazioni, dei documenti e dei dati in materia di trasparenza (D.Lgs. 33/13), inconfiribilità e incompatibilità (D.Lgs. 39/2013)	Procedura predisposta, in fase di redazione la stesura finale, adozione prevista entro febbraio 2016
8.	Organizzazione della giornata della trasparenza	Giornata della Trasparenza, realizzata insieme alle società del Gruppo
9.	Attuazione del Piano di formazione	Prima sessione : 17/12/2015 Seconda sessione: entro marzo 2016

## 12 MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

### 12.1 Il monitoraggio e il riesame del Piano

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

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

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

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

Il monitoraggio è svolto con il supporto dei Referenti della prevenzione della corruzione. E' previsto un incontro almeno due volte all'anno del Responsabile della prevenzione della corruzione con i Referenti.

Giova sottolineare, come indicato anche nella Relazione 2015 del RPCTI, che la scelta della Società di identificare il RPCTI nel Direttore Generale ha rafforzato ulteriormente il suo ruolo di motore, quotidiano, della prevenzione della corruzione, o più in generale di comportamenti illeciti, e di coordinamento nei confronti dell'organizzazione già sancito, prima dell'entrata in vigore della L. n.190/12, dalla responsabilità dell'attuazione del Modello 231/01, perno sui cui si basa anche il PPCTI.

Il coordinamento è altresì facilitato dal fatto che i Responsabili delle funzioni aziendali sono stati nominati Referenti della prevenzione della corruzione.

L'aggiornamento, almeno annuale, a cura del Responsabile, è predisposto in assoluta sinergia con le attività e le iniziative di controllo dell'Organismo di Vigilanza, per quanto attiene alle materie di interesse comune, anche sulla base degli incontri fissati, almeno due volte all'anno, tra RPCTI e OdV.

Il Responsabile di RetiPiù provvede a trasmettere tempestivamente al Presidente del CdA, ad AEB SpA, quale società controllante, ed al Presidente dell'Organismo di Vigilanza il Piano e suoi aggiornamenti successivi approvati dal Consiglio di Amministrazione;

#### **Aggiornamento alla data**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha curato - con il supporto del Servizio Legale e di concerto con i Responsabili della prevenzione della corruzione delle altre società del Gruppo e l'Organismo di Vigilanza - l'aggiornamento del presente Piano di prevenzione della corruzione.

Il Piano è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di RetiPiù nella seduta del 29/01/2016, e aggiorna senza soluzioni di continuità il precedente del 02/02/2015.

Il Piano 2016 sarà pubblicato sul sito istituzionale aziendale nel sito istituzionale, nella sezione "Società Trasparente".

### 12.2 Codice Etico

Il **Codice Etico**<sup>1</sup>, adottato da RetiPiù e predisposto in forma unica per il Gruppo, rappresenta la carta dei valori della Società intesa a specificare le condotte da adottare nell'ambito delle attività aziendali e nel raggiungimento degli obiettivi aziendali e presuppone il rispetto delle disposizioni normative e amministrative vigenti applicabili e l'osservanza dei regolamenti e delle procedure aziendali. Il Codice Etico fornisce indirizzi generali di carattere etico-comportamentale cui conformarsi nell'esecuzione delle attività e mira a garantire che le Società siano ispirate a principi di:

- ✓ tutela della persona;
- ✓ equità e uguaglianza;

<sup>1</sup> <sup>3</sup> L'ANAC con la Delibera n. 75/2013 ha definito le Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001) che, secondo la delibera stessa, possono costituire un parametro di riferimento anche per gli enti di diritto privato in controllo pubblico

- ✓ legalità e trasparenza;
- ✓ responsabilità;
- ✓ sostenibilità.

Il Codice è stato sviluppato anche per contribuire a prevenire la realizzazione degli illeciti connessi ai reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e costituisce, al contempo, il riferimento centrale del Piano di prevenzione della corruzione ex L. n.190/12,

Il Codice accoglie i principi di comportamento rilevanti anche ai fini della *compliance* alla Legge n. 190/12, quali:

- principi di comportamento con i collaboratori (selezione risorse umane);
- gestione del conflitto di interessi;
- regali, omaggi, benefici e sponsorizzazioni;
- incompatibilità e inconfiribilità;
- trasparenza;
- corruzione;
- principi di comportamento con i Clienti e con i fornitori (selezione e gestione fornitori).

Come previsto nel precedente Piano, il Codice Etico a fine 2015 è stato aggiornato, sia a seguito della revisione del Modello ex D.Lgs. 231/01 sia per quanto richiesto dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, e previsto nel Piano 2015. L'intervento ha sostanzialmente rafforzato i principi già esistenti, integrandoli, o specificandoli meglio ove necessario, e richiamando il ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione, che deve anche garantire un costante collegamento e coordinamento con l'Organismo di Vigilanza della Società di appartenenza, per le materie di interesse comune.

Infine, gli obblighi di segnalazione per tutti i destinatari del Codice Etico, qualora vengano a conoscenza di presunte violazioni dello stesso o di comportamenti non conformi alle regole di condotta adottate dalla Società, prima previsti solo verso l'Organismo di Vigilanza sono stati estesi anche al Responsabile della prevenzione della corruzione.

### **Aggiornamento alla data**

Il Codice Etico è stato adottato in data 29/01/2016.

## **12.3 Trasparenza**

Il PNA identifica la trasparenza come una misura di carattere trasversale.

Gli obblighi di trasparenza sono indicati all'art. 1 commi 15, 16, 26, 27, 32, 33 della L. n. 190/12.

Il D.Lgs. n. 33/2013 rafforza la qualificazione della trasparenza intesa, già con il D.Lgs. n. 150 del 2009, come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Emerge dunque con chiarezza che la trasparenza non è da considerare come fine, ma come strumento per avere un'amministrazione che opera in maniera eticamente corretta e che persegue obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, valorizzando l'*accountability* con i cittadini.

Le informazioni devono essere pubblicate nei siti istituzionali nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso della Società.

Il D.Lgs. 33/13, art. 11, come modificato dall'art. 24bis del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, assoggetta alla stessa disciplina delle pubbliche amministrazioni anche le società sottoposte a controllo ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile da parte delle stesse.

RetiPiù ha creato una apposita sezione, nel proprio sito web, dedicata alla Trasparenza, ove vengono pubblicati, i documenti, le informazioni e i dati così come previsto dalla vigente normativa e dalla procedura operativa della Società in corso di adozione.

L'impostazione della sezione Società Trasparente prevede:

1. una articolazione con tutte le sezioni e sotto sezioni indicate dalla normativa. La Società ha deciso infatti di prevederle tutte, fornendo poi l'informativa, qualora l'adempimento non sia applicabile alla Società, direttamente nella sezione (sotto sezione);
2. sia la sezione che la sotto sezione accolgono:
  - a) il riferimento normativo dell'obbligo,
  - b) i contenuti richiesti dall'adempimento,
  - c) l'archivio degli anni precedenti;
  - d) la data di aggiornamento della stessa.

I contenuti delle sezioni sono stati in parte rivisti sulla base delle Linee Guida ANAC.

La Società successivamente all'emanazione delle Linee Guida ha avviato la stesura di una procedura, alla data del presente Piano di prossima adozione, per la gestione degli adempimenti in materia di Trasparenza che:

- descrive l'articolazione della sezione Società Trasparente e i contenuti delle sue sezioni e sotto sezioni,
- fornisce la rappresentazione completa degli adempimenti richiesti in materia di trasparenza,
- definisce i ruoli e le rispettive responsabilità,
- identifica i principi di riferimento che devono essere garantiti nella gestione dei dati e delle elaborazioni delle informazioni da pubblicare in rispetto alla normativa della trasparenza vigente,
- descrive per ogni adempimento i contenuti, le tempistiche ed i responsabili dell'adempimento e della pubblicazione,
- descrive i controlli,
- regola la gestione delle modifiche dei dati pubblicati,
- fornisce le modalità di archiviazione delle informazioni pubblicate.

La procedura identifica 5 destinatari principali:

- Responsabile della trasparenza, è il soggetto, nominato ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. n. 33/2013, titolare dell'attuazione degli interventi e delle azioni relative alla trasparenza societaria e svolge stabilmente un'attività di controllo dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione della Società previsti dalla normativa vigente assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.
- Responsabile dell'adempimento, è il soggetto che, in relazione alle funzioni aziendali attribuite, deve garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare per l'adempimento della trasparenza, assicurando il rispetto dei principi e delle modalità operative.
- Referente per la prevenzione e la trasparenza competente nella materia oggetto dell'adempimento: è il soggetto cui il Responsabile dell'adempimento può richiedere chiarimenti, qualora i due ruoli siano attribuiti alla stessa persona;
- Responsabile della pubblicazione, è il soggetto che, una volta ricevute le informazioni dal Responsabile dell'adempimento, deve procedere, nei termini richiesti dalla normativa, alla pubblicazione dei dati nella sezione Società Trasparente del sito istituzionale della Società.
- Il Responsabile dell'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione è stato identificato dalla Società nel Responsabile della Trasparenza, possibilità prevista dalle Linee Guida dell'ANAC. L'attività di attestazione è svolta annualmente riguardo ad un numero specifico di obblighi di pubblicazione, previa identificazione da parte di ANAC mediante specifica delibera.

Sulla base dell'analisi della normativa di riferimento, in precedenza indicata, è stata predisposta una tabella che contiene solo gli adempimenti applicabili alla Società, e ne identifica il Responsabile ed i tempi di invio e di pubblicazione.

Per ogni adempimento, a supporto dell'attività del Responsabile, è stata predisposta una scheda che fornisce le seguenti indicazioni:

- a) Dettagli adempimento:
  - Codice Adempimento,
  - Fonte normativa,
  - Descrizione Adempimento,



- Contenuto Adempimento,
- Responsabile Adempimento;
- b) Periodicità e scadenze dell'invio dei dati e di pubblicazione;
- c) Sezione e sotto sezione di pubblicazione;
- d) Rappresentazione adempimento, ove prevista;
- e) Note per la compilazione.

Il RPCTI è il responsabile della procedura e del suo aggiornamento.

### **Aggiornamento alla data**

La procedura operativa sarà adottata entro il mese di febbraio 2016 e successivamente sarà erogata una formazione mirata ai principali destinatari, così come prima identificati.

## **12.4 Il Conflitto di interessi**

RetiPiù allo scopo di assicurare che le proprie attività siano improntate ai principi generali di trasparenza e legittimità, richiamati dalla Legge 190/2012 e dal D.lgs. 33/2013 ha deciso di adottare un proprio codice in materia di conflitto di interessi che, insieme al Codice Etico, definisce i principi generali e le regole di comportamento che RetiPiù richiede ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori per prevenire e contrastare qualsiasi comportamento illecito.

In particolare l'art. 1, comma 41, della L. n. 190 ha introdotto l'art. 6 bis nella L. n. 241 del 1990, rubricato "Conflitto di interessi". La disposizione stabilisce che *"Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale."* La norma 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 l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento e gli altri interessati. Gli Amministratori, i dipendenti ed i collaboratori di RetiPiù sono tenuti a evitare e a segnalare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura od organo di appartenenza.

Il Codice Etico della Società, aggiornato, dedica uno specifico paragrafo al conflitto di interessi, con riferimento ai candidati, ai Collaboratori (amministratori, sindaci, dipendenti e assimilati) ed ai fornitori e richiede:

- a) che le commissioni di selezione del personale chiedano ai candidati, prima di iniziare un colloquio, se lo stesso è in rapporti di parentela o di affari con collaboratori del Gruppo al fine di valutare eventuali situazione di potenziali conflitti di interesse;
- b) la sottoscrizione, da parte dei fornitori, dell'impegno a segnalare immediatamente l'eventuale sorgere di potenziali conflitti di interesse con i collaboratori delle società del Gruppo dotati di poteri autorizzativi o negoziali correlati allo svolgimento delle prestazioni oggetto di contratto.
- c) che in ogni momento, i Collaboratori della Società, nel caso in cui si dovessero trovare in situazioni tali da interferire con la capacità di assumere decisioni in modo indipendente e nell'esclusivo interesse della Società, devono segnalare tempestivamente il potenziale conflitto di interesse al proprio superiore gerarchico, al proprio Referente della prevenzione della corruzione (nel caso di dirigente al Responsabile della prevenzione della corruzione) ed all'Organismo di Vigilanza.

Ricevute le osservazioni da parte dell'OdV e del RPCTI, per le rispettive competenze, la Società valuta, con un apposito provvedimento motivato, l'effettiva rilevanza della fattispecie, decidendo nel caso di effettuare la sostituzione del collaboratore in conflitto di interesse o se non procedere in tal senso, identificando comunque specifici controlli da svolgere sul processo.

Il Collaboratore che, consapevole del conflitto di interessi, non abbia proceduto a segnalare nel momento opportuno e nelle sedi apposite potrà andare incontro a procedimento disciplinare, da graduarsi sulla base della posizione aziendale e della gravità della situazione non segnalata. Parimenti, il fornitore o professionista esterno che potrà andare incontro anche alla risoluzione del contratto.

RetiPiù per monitorare e gestire correttamente l'eventuale situazione di conflitto di interessi, ha predisposto anche una politica *"No-conflict rule"*, come previsto nel Piano precedente.

## Aggiornamento alla data

La Società adotterà la politica per la gestione del conflitto di interessi entro il mese di febbraio 2016.

### 12.5 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

Il Decreto Legislativo n. 39 del 8 aprile 2013 contenente le "Disposizioni in materia di inconferibilità 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" impone agli enti di diritto privato in controllo pubblico, ai fini del conferimento di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice, di verificare:

1. all'atto del conferimento di un incarico la sussistenza:
  - a) di eventuali condizioni di inconferibilità:
    - a seguito di condanna per i reati contro la pubblica amministrazione nei confronti dei titolari di incarichi previsti dal Capo II del Decreto,
    - previste al Capo III (in caso di soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle PA) e IV (per incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico) del Decreto,
  - b) e di cause di incompatibilità secondo quanto previsto nei Capi V (tra incarichi nelle PA e negli enti privati in controllo pubblico e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalle PA nonché lo svolgimento di attività professionale) e VI (tra incarichi nelle PA e negli enti privati in controllo pubblico e cariche di componenti di organi di indirizzo politico) del Decreto;
2. annualmente, la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del medesimo Decreto.

Il Decreto in questione definisce per:

- «componenti di organi di indirizzo politico», le persone che partecipano, in via elettiva o di nomina, ..... a organi di indirizzo ....., .. di enti di diritto privato in controllo pubblico.....;
- «incarichi amministrativi di vertice», gli incarichi di livello apicale, o posizioni assimilate ..... negli enti di diritto privato in controllo pubblico, conferiti a soggetti interni o esterni all'amministrazione o all'ente che conferisce l'incarico, che non comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione;
- «incarichi dirigenziali interni», gli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominati, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, conferiti a dirigenti o ad altri dipendenti, ivi comprese le categorie di personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, appartenenti ai ruoli dell' amministrazione che conferisce l'incarico ovvero al ruolo di altra pubblica amministrazione;
- «incarichi dirigenziali esterni», gli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominati, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, ...conferiti a soggetti non muniti della qualifica di dirigente pubblico o comunque non dipendenti di pubbliche amministrazioni,
- «incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico», gli incarichi di Presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo delle attività dell'ente, comunque denominato, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico.

La Società, tenuto conto che gli adempimenti previsti dal D.Lgs. n. 39/2013 si applicano al conferimento di incarico ai membri del Consiglio di Amministrazione e ai dirigenti, ha definito alcune disposizioni interne affinché i soggetti interessati rendano:

- all'atto dell'accettazione dell'incarico, la dichiarazione in autocertificazione sostitutiva di atto notorio di insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità. Tale adempimento è richiesto prima del provvedimento definitivo di conferimento da parte dell'organo di indirizzo che intende assegnare l'incarico;

- annualmente, la dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità sopravvenute.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione provvede alla pubblicazione sul sito web della Società delle dichiarazioni di cui sopra unitamente alle altre informazioni previste dal decreto sulla trasparenza.

#### **Aggiornamento alla data**

Nessun aggiornamento previsto.

### **12.6 Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)**

La L. n. 190/12 ha introdotto un comma, nell'ambito dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, in quanto durante il periodo di servizio il dipendente potrebbe sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

Nel precedente Piano, in attesa di una maggiore chiarezza sull'applicazione di tale misura nelle società di diritto privato in controllo pubblico, la Società non aveva considerato alcuna azione in merito.

Le Linee Guida ANAC hanno precisato gli adempimenti della Società che deve quindi adottare le misure necessarie per garantire:

- che nella selezione del personale sia indicata espressamente la condizione ostativa ossia che non è possibile procedere all'assunzione di dipendenti pubblici che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni nei confronti della Società stessa;
- che i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza di tale causa ostativa,
- sia prevista una attività di vigilanza, anche eventualmente su segnalazioni di soggetti interni e esterni.

#### **Aggiornamento alla data**

La Società nel corso del 2016 procederà ad integrare l'attuale regolamento di selezione, assunzione e gestione delle risorse umane, accogliendo quanto richiesto.

### **12.7 INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SEGNALAZIONI**

RetiPiù intende garantire al proprio personale un'esaustiva conoscenza delle regole di condotta e delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente Piano, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili più esposte al rischio, in modo da fornire a tutti i soggetti Destinatari le informazioni necessarie per poter condividere le finalità del Piano e, nel caso, a segnalare eventuali comportamenti che possano pregiudicarne il rispetto.

Il Piano è messo a disposizione di tutti i Destinatari in un apposita cartella di rete aziendale accessibile a tutti i dipendenti ed è consultabile e scaricabile all'indirizzo internet: [www.retipiu.it](http://www.retipiu.it)

A ogni dipendente è richiesta la conoscenza dei principi e contenuti del Piano nonché delle procedure di riferimento che regolano le attività di competenza.

Al fine di promuovere la conoscenza e facilitare l'attuazione del Piano il Responsabile predispone un programma formativo da somministrare a tutti i dipendenti operanti nelle attività a rischio.

#### **Aggiornamento alla data**

La Società nel 2015 ha pianificato due sessioni di formazione, la prima, dedicata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ed a tutti i Responsabili delle funzioni aziendali, è stata erogata il 17/12/2015. La seconda, inerente la procedura, in corso di adozione, di gestione degli adempimenti in materia di trasparenza sarà erogata entro marzo 2016.

### **12.8 Segnalazioni**

In analogia a quanto previsto dal Modello della Società, tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare

condotte illecite e qualsiasi violazione o sospetto di violazione del presente Piano.

In generale:

- le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, dovranno essere effettuate in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del presente Piano, costituendo l'omissione di segnalazione una grave inadempienza dei propri obblighi lavorativi e contrattuali;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, provvedendo ad indagare anche ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione di non procedere e dandone in ogni caso apposita comunicazione al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza;
- tutte le comunicazioni con il Responsabile della prevenzione della corruzione avverranno tramite posta interna riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione, nonché i soggetti che collaboreranno nelle attività come ad esempio i Referenti, saranno tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza;
- le segnalazioni pervenute al Responsabile della prevenzione della corruzione dovranno essere raccolte e conservate in un apposito cartella dell'archivio documentale aziendale al quale sia consentito l'accesso solo da parte del Responsabile o a soggetti appositamente autorizzati dallo stesso.

Al fine di garantirne la riservatezza delle segnalazioni e tutelare il soggetto che le effettua, queste potranno essere inviate al Responsabile con le seguenti modalità:

- via posta ordinaria, riportando all'esterno della busta il seguente destinatario: "Al Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza, RetiPiù Srl – Via Giusti 38 – 20832 Desio". In questo caso l'ufficio protocollo dovrà consegnare la busta senza aprirla direttamente al Responsabile.
- via posta elettronica all'indirizzo [informer@retipiu.it](mailto:informer@retipiu.it) riservato all'esclusiva consultazione da parte del Responsabile.

## 12.9 Sanzioni Disciplinari

RetiPiù è particolarmente attenta ad impedire eventuali condotte che violino il presente Piano ed a sanzionare con provvedimenti disciplinari adeguati chiunque venga scoperto essere parte di un'attività corruttiva o che non l'abbia segnalata.

Nel Modello è previsto un sistema sanzionatorio, la cui applicazione prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale, da applicare a tutti i dipendenti.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede ed è applicabile ai Destinatari nel caso in cui siano accertate violazioni del Modello.

Ai fini del presente Piano, si ritiene opportuno seguire la medesima impostazione del Modello e stabilire specifiche richiami alle sanzioni contenute nel Modello per i comportamenti tenuti dai Destinatari in violazione delle singole regole comportamentali contenute nel Piano.

### 12.9.1 Dipendenti

Le sanzioni irrogabili nei riguardi ai dipendenti di RetiPiù, sono previste dal sistema disciplinare previsto dal CCNL di riferimento, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

I comportamenti che costituiscono violazione delle disposizioni e procedure aziendali finalizzate a prevenire la commissione di abusi per trarne dei vantaggi individuali e privati e per adempiere alle disposizioni in materia di trasparenza e integrità, sono i seguenti:

- Incorre nei provvedimenti di richiamo scritto il dipendente che, nell'espletamento di attività a rischio, violi le disposizioni e procedure aziendali venendo meno ai suoi obblighi e doveri lavorativi;

- Incorre nel provvedimento della multa, il dipendente che, nell'espletamento di attività a rischio, realizzi un comportamento recidivo nelle mancanze punite con il richiamo scritto, nell'arco del biennio;
- Incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro, con privazione della retribuzione, il dipendente che, nell'espletamento di attività a rischio, realizzi un comportamento illecito;
- Incorre, infine, nel provvedimento di licenziamento il lavoratore che sia destinatario di una sentenza passata in giudicato per un comportamento illecito connesso all'attività lavorativa e oggetto del presente Piano.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- delle mansioni del lavoratore e della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti l'illecito;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

#### 12.9.2 Amministratori

In caso di violazioni da parte degli Amministratori o Sindaci, il Responsabile informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le iniziative più opportune previste dalla vigente normativa.

#### 12.9.3 Collaboratori e fornitori

I collaboratori e fornitori di RetiPiù in sede di gara devono, pena esclusione, sottoscrivere, tra le altre, le seguenti dichiarazioni:

*“.....consapevole delle sanzioni penali previste dall'articolo 76 del D.P.R. 445/2000, per le ipotesi di falsità in atti e dichiarazioni mendaci ivi indicate, dichiara:*

- *di impegnarsi a denunciare all'Autorità Giudiziaria, alla Prefettura o agli Organi di Polizia, dandone contestuale comunicazione a RetiPiù, ogni tentativo di estorsione, intimidazione o condizionamento di natura criminale in qualunque forma esso si manifesti nei confronti dell'imprenditore, degli eventuali componenti la compagine sociale o dei loro familiari (richiesta di tangenti, pressioni per indirizzare l'assunzione di personale o l'affidamento di lavorazioni, forniture, servizi o simili a determinate imprese, danneggiamenti o furti di beni personali o in cantiere, ecc.);*
- *di impegnarsi a denunciare all'Autorità Giudiziaria, alla Prefettura o agli Organi di Polizia, dandone contestuale comunicazione a RetiPiù, ogni illecita richiesta di denaro, prestazione o altra utilità ad essa formulata prima dell'affidamento o nel corso dell'esecuzione dei lavori, anche attraverso suoi agenti, rappresentanti o dipendenti e comunque ogni illecita interferenza nelle procedure di qualificazione o di aggiudicazione di appalti o nella fase di esecuzione dei lavori;*
- *di prendere atto ed accettare incondizionatamente che la violazione degli obblighi di denuncia di cui ai due precedenti punti costituisce causa risolutiva espressa ai sensi dell'art. 1456 c.c. e comporterà la cancellazione dagli Elenchi di qualificazione di RetiPiù e la risoluzione immediata degli eventuali contratti di appalto in essere;*
- *di impegnarsi a procedere al distacco della manodopera da utilizzare così come disciplinato dall'art. 30 del D. Lgs. 276/2003, solo previa autorizzazione scritta di RetiPiù all'ingresso in cantiere dei lavoratori distaccati; detta autorizzazione è subordinata esclusivamente alla preventiva acquisizione, da parte di RetiPiù stessa, delle informazioni antimafia di cui all'art. 10, comma 7, lett. a), b), c) del d.P.R. 252/98 sull'impresa distaccante;....”*

I contratti sottoscritti con tali soggetti conterranno, inoltre, una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione connessa all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto do RetiPiù di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte.

### **13 PIANO D'AZIONE**

#### **13.1 Azioni già realizzate**

1. Adozione Modello con le Parti Speciali dedicate ai Reati di corruzione (Parte Speciale Reati contro la PA e Parte Speciale Reati Societari),
2. Codice Etico,
3. Corpo normativo interno (procedure operative) allineato alle prescrizioni del Modello,
4. Piano annuale delle verifiche di compliance 231,
5. Nomina del Responsabile prevenzione della corruzione,
6. Nomina del Responsabile della trasparenza,
7. Valutazione dei reati di corruzione rilevanti e delle aree a rischio,
8. Identificazione delle misure organizzative e gestionali,
9. Identificazione del sistema disciplinare
10. Stesura del Piano di prevenzione della corruzione annuale 2015 e del Programma Triennale della Trasparenza e Integrità 2015-2017 e sua pubblicazione nel sito della Società nella sezione "Società Trasparente",
11. Nomina dei Referenti della prevenzione della corruzione,
12. Informativa a tutti i dipendenti sull'adozione del PPCTI,
13. Prima sessione di formazione,
14. Stesura del Piano di prevenzione della corruzione annuale 2016 e del Programma Triennale della Trasparenza e Integrità 2016-2018.

#### **13.2 Azioni piano 2015 in corso – da concludere entro marzo 2016**

1. Approvazione del PPCTI a cura del Consiglio di Amministrazione , entro 31 gennaio 2016,
2. Pubblicazione del PPCTI sul sito della Società, entro il 31 gennaio 2016,
3. Adozione del Codice Etico di Gruppo aggiornato, a cura del Consiglio di Amministrazione, entro febbraio 2016,
4. Adozione della Procedura di gestione della Trasparenza a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione, trasparenza, integrità, entro febbraio 2016;
5. Adozione della Politica di gestione del conflitto di interessi, entro febbraio 2016;
6. Erogazione della seconda sessione di formazione (inerente la procedura di gestione della Trasparenza) a cura dell'Ufficio Legale - entro marzo 2016.

#### **13.3 Azioni da realizzare**

Le azioni previste dal presente Piano sono state riassunte qui di seguito con l'identificazione dell'ufficio responsabile e dei tempi di riferimento. Le attività saranno coordinate dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che si potrà far coadiuvare dai Referenti.

##### **Anno 2016**

1. Adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo aggiornato a cura del Consiglio di Amministrazione - entro aprile 2016;
2. Incontri del Responsabile Prevenzione della corruzione con OdV – un incontro per semestre;
3. Incontro tra i RPCTI delle Società del Gruppo AEB – Gelsia, almeno una volta nel 2016;
4. Stesura delle istruzioni operative degli adempimenti della procedura di gestione della Trasparenza che prevedono elaborazione dati - Responsabili degli Adempimenti, entro dicembre 2016;
5. Somministrazione a dipendenti e fornitori di due questionari specifici sul tema della prevenzione della corruzione - entro novembre 2016
6. Giornata della trasparenza a cura del Responsabile della prevenzione corruzione, trasparenza,

integrità - entro fine 2016.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione si riserva di identificare specifiche verifiche sulle attività a rischio e sulle misure previste nel presente Piano.

**Anno 2017**

1. Somministrazione a dipendenti e fornitori di due questionari specifici sul tema della prevenzione della corruzione - entro novembre 2017;
2. Organizzazione della giornata della trasparenza: a cura del Responsabile della prevenzione corruzione, trasparenza, integrità - entro fine 2017.

**Anno 2018**

1. Somministrazione a dipendenti e fornitori di due questionari specifici sul tema della prevenzione della corruzione - entro novembre 2018;
2. Organizzazione della giornata della trasparenza: a cura del Responsabile della prevenzione corruzione, trasparenza, integrità - entro fine 2018.