



**Piano di prevenzione della corruzione  
e della trasparenza  
2018-2020**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 1° febbraio 2018 su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza.

## Sommario

<b>1</b>	<b>PREMESSA</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>CONTENUTO E FINALITA' DEL PIANO</b> .....	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>PROFILO DELLA SOCIETÀ</b> .....	<b>6</b>
3.1	Il Gruppo AEB-Gelsia .....	6
3.2	Attività della Società.....	7
3.3	Governance e assetto organizzativo .....	7
<b>4</b>	<b>IL MODELLO EX D.LGS. N. 231/01</b> .....	<b>8</b>
<b>5</b>	<b>INQUADRAMENTO NORMATIVO GENERALE</b> .....	<b>9</b>
<b>6</b>	<b>OBBLIGHI DI RETIPIU'</b> .....	<b>12</b>
<b>7</b>	<b>REATI RILEVANTI</b> .....	<b>13</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 .....	20
10.5	Il facente funzioni dell'OIV.....	20
10.6	I collaboratori a qualsiasi titolo.....	20
<b>11</b>	<b>LA RELAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE 2017</b> .....	<b>20</b>
<b>12</b>	<b>MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b> .....	<b>21</b>
12.1	Il monitoraggio, il riesame del Piano e le informative con l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione .....	21
12.2	Funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione .....	22
12.3	Codice Etico .....	23
12.4	Trasparenza.....	23
12.5	Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione .....	25
12.6	Il Conflitto di interessi .....	25
12.7	Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi .....	26
12.8	Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors).....	28
12.9	Informazione e formazione .....	28
12.10	Segnalazioni .....	28
12.11	Sanzioni Disciplinari .....	29
12.11.1	Dipendenti.....	29
12.11.2	Amministratori e Sindaci .....	30
12.11.3	Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza .....	30
12.11.4	Collaboratori e fornitori .....	30
<b>13</b>	<b>PIANO D'AZIONE</b> .....	<b>32</b>
13.1	Azioni già realizzate.....	32
13.2	Azioni in corso .....	32
13.3	Azioni 2018 – 2020 .....	32
	<b>Allegato A - Reati L.n.190/2012</b> .....	<b>34</b>
	<b>Allegato B – Responsabili degli adempimenti trasparenza</b> .....	<b>39</b>

## DEFINIZIONI

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

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche
ARERA	Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente
Autorità	ANAC
Capogruppo	AEB SpA
Codice Etico	Codice Etico di Gruppo adottato da RetiPiù Srl
Decreto	D.Lgs. n. 231/01
D.Lgs. 33/13 o Decreto Trasparenza	Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 in merito al "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"
D.Lgs. 39/13	Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190"
D. Lgs.97/16	Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33"
D.Lgs. n. 175/16 o TUSP	Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica
Delibera ANAC n.833 del 3 agosto 2016	Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili
Destinatari	Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, personale dipendente, collaboratori esterni e tutti i soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società
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"
Legge n. 179/17 o normativa in materia di whistleblowing	"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un lavoro pubblico o privato"
Nuove Linee Guida o nuove 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" - delibera di ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017
Modello	Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. n. 231 del 8 giugno 2001
Organi Sociali	Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale di RetiPiù Srl
OdV	Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 231/01
OIV	Organismo Indipendente di Valutazione
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
Piano o PPCT	Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza di RetiPiù
PNA 2013	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
PNA 2015	Aggiornamento 2015 al PNA 2013 di ANAC - determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015
PNA 2016	Piano Nazionale Anticorruzione 2016 di ANAC - delibera n. 831 del 3 agosto 2016

PNA 2017	Aggiornamento 2017 al PNA 2016 di ANAC - delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017
Responsabile o RPCT	Responsabile della prevenzione della corruzione (ai sensi dell'art. 7, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, n. 190) e della trasparenza (ai sensi dell'art. 43, D.Lgs. n. 33/13)
Società	RetiPiù Srl

## 1 PREMESSA

Il presente Piano di prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità si pone in continuità con il precedente, adottato in data 7 febbraio 2017, ed è stato sviluppato secondo le indicazioni delle seguenti principali disposizioni in materia:

- il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA 2013) del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP),
- l'aggiornamento 2015 al PNA di ANAC (determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015),
- il PNA 2016 di ANAC (delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016),
- l'aggiornamento 2017 al PNA 2016 di ANAC (delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017),
- le "Nuove 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" (delibera di ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017, che ha integralmente sostituito la determinazione n. 8 del 17 giugno 2015),
- D.Lgs. n. 97/2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33",
- Legge n. 179 del 30 novembre 2017, c.d *whistleblowing*.

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 di Regolazione per l'Energia Reti e Ambiente.

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 dal primo anno di applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione, 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, al di là 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 FINALITÀ 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 2013 (PNA), e successivi aggiornamenti e delle Nuove Linee Guida ANAC, 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.

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"*.

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 e pertanto il Piano accoglie un paragrafo sulla trasparenza e le relative azioni (come previsto anche dalla nuova disciplina che richiede di unificare in un solo strumento il PPC ed il Programma della trasparenza).

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 2017 del Responsabile della prevenzione della corruzione;
- identificazione delle misure organizzative e gestionali da adottare;
- piano di azione per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2018- 2020.

### **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 SpA, Società Controllante che gestisce in forma diretta alcune attività (sette Farmacie, un centro sportivo, lampade votive);
- Gelsia Srl, Società Operativa controllata da AEB che vende servizi energetici;
- Gelsia Ambiente Srl, Società Operativa controllata da Gelsia che gestisce i servizi ambientali;
- RetiPiù Srl, 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).

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 due 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'ARERA 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 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, del 7/10/2013, del 18/11/2013, e l'ultima del 28 giugno 2016 .

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.

Il Modello caratterizza infatti 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, auto riciclaggio 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.

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.

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.

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.

Tenuto conto di ciò, l'attuale sistema di prevenzione della corruzione di RetiPiù poggia quindi 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.

## 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 ed approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), mentre, al secondo livello, si collocano i cosiddetti Piani 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 2-bis dell'art. 1 della L. n. 190/2012, introdotto dall'art. 41 del D.Lgs. n. 97/2016, prevede che il PNA costituisca atto di indirizzo [...] per gli altri soggetti di cui all'art. 2-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013 (tra cui anche le società in controllo pubblico) ai fini dell'adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (Modello di Organizzazione, gestione e controllo), integrazione confermata anche nelle Nuove Linee Guida ANAC.

Il PNA 2013 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."*

La Società, secondo le indicazioni normative, deve quindi introdurre e realizzare "adeguate misure organizzative e gestionali" di prevenzione della corruzione, integrative alle misure del Modello 231, denominate Piano, comprensivo della sezione dedicata alla trasparenza.

Per quanto concerne la trasparenza infatti già 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, 32 e 33).

Il PNA 2013 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 successivo D.Lgs. n. 33/2013 in materia di trasparenza conferma all'art. 2-bis ("Ambito soggettivo di applicazione"), comma 2, che "La medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 si applica anche, in quanto compatibile: a) agli enti pubblici economici e agli ordini professionali; b) alle società in controllo pubblico come definite dal decreto legislativo emanato in attuazione dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (cfr. il D.Lgs. n. 175 del 19 agosto 2016 Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica). Sono escluse le società quotate come definite dallo stesso decreto legislativo emanato in attuazione dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124".

A fine 2017 ANAC ha pubblicato le Nuove Linee Guida, (in sostituzione delle precedenti, che fornivano solo prime indicazioni per i contenuti essenziali di un modello per la prevenzione della corruzione e diffusione della trasparenza), che:

- A. Confermano l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza alle società in controllo pubblico (definizione di controllo ex art. 2 c.1 lett m) TUSP), anche in caso di controllo congiunto ossia quando il controllo di cui all'art. 2359 cod. civ. è esercitato da una pluralità di amministrazioni, e alle società in house in quanto a tutti gli effetti intese come società controllate.
- B. Identificano il seguente elenco di attività di pubblico interesse, (rinviando anche alla elencazione delle attività che consentono alle pubbliche amministrazioni di mantenere e acquisire partecipazioni societarie di cui all'art. 4 del TUSP):
  - le attività di esercizio di funzioni amministrative, quali il rilascio di autorizzazioni, l'attività di accertamento, le espropriazioni per pubblica utilità;

- le attività di servizio pubblico: intese sia come i servizi di interesse generale quanto i servizi di interesse economico generale; i servizi sono resi dalla società ai cittadini sulla base di un affidamenti da parte dell'amministrazione;
  - le attività di produzione di beni e servizi rese a favore dell'amministrazione strumentali al perseguimento delle proprie finalità istituzionali, quali i servizi di raccolta dati, i servizi editoriali che siano d'interesse dell'amministrazione affidante.
- C. In merito al D.Lg.s n. 231/01:
- confermano la natura integrativa al Modello delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza;
  - lasciano alla Società la scelta se fare un documento unico integrato o due documenti;
  - confermano il coordinamento tra RPCT e OdV, anche in fase di elaborazione delle misure di prevenzione;
  - confermano che l'elaborazione delle misure di prevenzione della corruzione non può essere affidata all'esterno.
- D. Inconferibilità e Incompatibilità: le disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013 sono integrate con quanto previsto, rispettivamente, agli artt. 11 c.11 e art. 11 c. 8 del D.Lgs. n. 175/2016 – TUSP.
- E. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro di dipendenti pubblici: confermano le azioni già richieste nelle precedenti Linee Guida al fine di assicurare il rispetto da parte della Società di quanto previsto all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, ossia evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti della società stessa; in particolare, l'inserimento nel regolamento di selezione del personale della causa ostativa, la relativa comunicazione in ogni selezione, la richiesta della dichiarazione da parte del soggetto interessato e l'attività di vigilanza.
- F. Formazione: confermano l'importanza della formazione, possibilmente integrata con quella dedicata alla 231/01.
- G. Tutela del dipendente che segnala illeciti: confermano la richiesta di adozione di misure idonee a incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante. Su questa materia la Società ha anche considerato quanto richiesto dalla nuova legge in materia di whistleblowing (L. n. 179 del 30 novembre 2017).
- H. Rotazione del personale o misure alternative: confermano l'impostazione di valutare come alternativa alla rotazione del personale (o anche in combinazione) la segregazione delle funzioni.
- I. Monitoraggio: confermano la necessità di prevedere il monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione avendo cura di specificare ruoli e responsabilità dei soggetti chiamati a svolgere tali attività.
- J. Responsabile della prevenzione della corruzione trasparenza:
- confermano la nomina di un unico soggetto sia come RPC che RT (a meno di particolari situazioni);
  - poteri e responsabilità: richiedono che nel provvedimento di nomina siano riconosciuti al RPCT poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure, di apportare modifiche e integrazioni e che devono essere individuate le conseguenze derivanti dall'inadempimento degli obblighi connessi e che siano declinati gli eventuali profili di responsabilità disciplinare e dirigenziale, ove applicabili.
- K. RPCT, OIV e OdV: diversamente a quanto indicato nelle precedenti Linee Guida, richiedono alle Società di attribuire i compiti identificati per gli OIV all'organo di controllo interno reputato più idoneo a svolgere tali attività ovvero all'OdV, e ricordano che i nominativi devono essere indicati nell'apposita sotto-sezione della Società trasparente. Escludono che il RPCT possa fare parte dell'OdV, anche nel caso in cui questo sia collegiale.
- L. Trasparenza. Confermano che le misure di trasparenza, che confluiscono in un'apposita

sezione del PPCT, devono assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, prevedendo anche uno specifico sistema di responsabilità e indicando i nominativi dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti e chiariscono che gli obiettivi legati alla trasparenza devono essere articolati e dettagliati non soltanto in relazione al RPCT ma anche agli altri soggetti coinvolti nell'attuazione delle misure di trasparenza previste dalle norme o introdotte dalla società stessa. Con particolare riferimento a specifici obblighi:

- Accesso generalizzato: chiariscono che nella sezione trasparenza vanno definite anche le misure organizzative volte a dare attuazione al diritto di accesso generalizzato, quali, ad esempio, la costituzione di appositi uffici, le modalità operative per la gestione delle richieste di accesso.
- Obblighi di pubblicazione ex art. 19 D.Lgs. n. 175/2016: ricordano che detto articolo, in materia di gestione del personale, ha introdotto specifici obblighi di pubblicazione, per i quali in caso di violazione sono applicate le sanzioni contenute nel D.Lgs. n.33/2013, inerenti:
  - i provvedimenti in cui le società stabiliscono i criteri e le modalità per il reclutamento del personale (già previsto in precedenza);
  - i provvedimenti delle amministrazioni pubbliche socie in cui sono fissati, per le società in loro controllo, gli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi incluse quelle per il personale (nuovo);
  - i provvedimenti in cui le società in controllo pubblico recepiscono gli obiettivi relativi alle spese di funzionamenti fissati dalle P.A. socie.
- Consulenti: confermano la pubblicazione, entro trenta giorni dal conferimento di incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali, e per i due anni successivi alla loro cessazione delle informazioni già dettagliate nelle precedenti Linee Guida e che la pubblicazione è condizione di efficacia per il pagamento stesso.
- Amministratori e dirigenti:
  - confermano l'applicazione dell'art. 14 inerente la pubblicazione di dati e informazioni di consiglieri e dirigenti;
  - inseriscono la differenza tra Direttore Generale e "dirigenti ordinari", disponendo che nel primo caso debbano essere pubblicati anche i dati patrimoniali e reddituali, non più previsti per i "dirigenti ordinari". *Si ricorda che alla data di aggiornamento del Piano rimane in vigore la sospensione della pubblicazione dei dati reddituali e patrimoniali del Direttore Generale.*

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'**

RetiPiù, 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) gli obblighi derivanti dal D.Lgs. n. 33/13 si applicano al complesso delle attività gestite, con i limiti introdotti dalla Nuove Linee Guida ANAC, in particolare nell'Allegato 1) parte integrante delle stesse.

Alla Società è richiesto di:

- a) nominare il Responsabile della prevenzione della corruzione, con i requisiti previsti dalla L. n.190/12,
- b) nominare il Responsabile della trasparenza di cui all'art. 43 del D. Lgs. n.33/13, che a seguito del D.Lgs. n. 97/2016 deve coincidere con il soggetto nominato Responsabile della

- prevenzione della corruzione (approccio peraltro già seguito fin dall'inizio da parte della Società);
- c) nominare le figure dei Referenti del Responsabile,
  - d) individuare il soggetto idoneo a svolgere le funzioni dell'OIV;
  - 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 e della trasparenza integrato con il Modello 231 della Società, denominato Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza (PPCT), che rappresenti lo strumento per l'individuazione delle misure concrete da realizzare per la prevenzione della corruzione e per l'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

Riguardo al concetto di corruzione, come già indicato nel §1, il disposto della Legge n. 190/12 ne prevede uno più ampio rispetto a quello previsto dal D.Lgs. n. 231/01. L'approccio introdotto dalla Legge anticorruzione mira infatti a prevenire 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.

## **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. Per il contenuto degli articoli si rinvia all'Allegato A del Piano.

Reati di corruzione (L. n. 190/12)	Reati ex D.Lgs. n. 231/01	Reati rilevanti per RetiPiù
Art. 314 c.p. Peculato.		✓
Art. 316 c.p. Peculato mediante profitto dell'errore altrui.		✓
Art. 316-bis c.p. Malversazione a danno dello Stato.	art. 24	✓
Art. 316-ter c.p. Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato.	art. 24	✓
Art. 317 c.p. Concussione.	art. 25	✓
Art. 318 c.p. Corruzione per l'esercizio della funzione.	art. 25	✓
Art. 319 c.p. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio.	art. 25	✓
Art. 319-ter c.p. Corruzione in atti giudiziari.	art. 25	✓
Art. 319-quater c.p. Induzione indebita a dare o promettere utilità.	art. 25	✓
Art. 320 c.p. Corruzione di persona incaricata di un		✓
Art. 322 c.p. Istigazione alla corruzione.	art. 25	✓
Art. 322-bis c.p. 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.	art. 25	✓
Art. 323 c.p. Abuso di ufficio.		✓
Art. 325 c.p. Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione d'ufficio.		
Art. 326 c.p. Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio.		✓
Art. 328 c.p. Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione.		✓
Art. 331 c.p. Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità.		✓
Art. 334 c.p. Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa.		
Art. 335 c.p. Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa.		
Art. 2635 c.c. Corruzione tra privati.	Art. 25-ter	✓
Art. 2635-bis c.c. Istigazione alla corruzione tra privati.	art. 25-ter	✓
Art. 346 bis - Traffico di influenze illecite		✓

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, rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio, rifiuto di atti di ufficio, interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità e traffico di influenze illecite.

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 e all'istigazione alla corruzione tra privati, è tale da permettere 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, salvo le aree che di seguito si illustrano:

- 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. 165/2001, 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. 36 del D.Lgs. 50/16,
- per la formazione e la gestione dell'Albo dei fornitori di cui all'art. 36 del D.Lgs. 50/16,
- per la formazione e la gestione di un sistema di qualificazione ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. 50/16,
- 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.

RetiPiù, inoltre, per adempiere agli obblighi previsti dalla L.190/2012 e dal PNA, nel rispetto delle attuali norme, ricorre all'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 dell'operatore economico/consulente/appaltatore, il gestore/attestatore del prodotto/servizio/lavoro reso e il liquidatore della prestazione resa.

Con riferimento agli approvvigionamenti la Società ha identificato il Mario Carlo Borgotti, Direttore Generale della stessa, Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) incaricato della compilazione e aggiornamento dell'anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) istituita ai sensi dell'art. 33-ter del Decreto Legge del 18 ottobre 2012 n. 179

Tenuto conto di quanto su indicato, la valutazione del rischio effettuata nel 2017 si valuta ancora corretta, pertanto la Società ha considerato quali misure di prevenzione della corruzione, **ad integrazione del Modello e del sistema di controllo vigente**, le seguenti misure obbligatorie, come indicate nel 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. attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici;
6. sistema sanzionatorio,
7. formazione,
8. tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*),
9. monitoraggio del Piano.

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

## 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.

### 10.1 Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- nomina e revoca il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e garantisce le comunicazioni ad ANAC;
- adotta il Piano e i suoi aggiornamenti;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- identifica la funzione/organismo al quale sono attribuiti i compiti dell'OIV e ne formalizza la nomina;
- gestisce le eventuali segnalazioni inerenti il RPCT.

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

Il Responsabile:

- elabora il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza e provvede al suo

aggiornamento annuale;

- verifica l'attuazione del Piano e la sua idoneità a prevenire i rischi di corruzione;
- elabora la Relazione annuale sulla base delle indicazioni dell'ANAC;
- riferisce, in sede di aggiornamento, al Consiglio di Amministrazione i contenuti principali della relazione annuale 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 inconferibilità e incompatibilità;
- garantisce il collegamento con l'OdV per le materie di interesse comune;
- collabora con la funzione/organismo al quale sono attribuiti i compiti dell'OIV;
- garantisce il coordinamento dei Referenti;
- identifica, in collaborazione con l'Ufficio preposto, le esigenze formative in materia di prevenzione della corruzione e 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, e, ove necessario, all'ANAC;
- 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 e dell'accesso generalizzato (per quanto di sua competenza) sulla base di quanto stabilito dal D. Lgs n. 33/13;
  - è destinatario di provvedimenti disciplinari e sanzionatori in caso di omessa vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza delle misure previste nel Piano (art. 1 c. 12 e 14 della Legge n. 190/2012) e di sanzioni pecuniarie nei casi previsti dal Decreto 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 Generale;
- Responsabile Servizio Contabilità Analitica;
- Responsabile Servizi Informatici;
- Responsabile Centro Ispezioni Metrologiche;
- Responsabile Promozione Tecnica e Vendite;
- Responsabile Reti Energia Elettrica, Illuminazione Pubblica e Protezione Catodica;
- Responsabile Area Reti Gas e Pronto Intervento;
- Responsabile Servizi Tecnici di supporto;
- Responsabile Area Servizi Generali.

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 al soggetto facente funzioni dell'OIV i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT;
- segnalano i casi di personale conflitto di interessi.

#### **10.5 Il facente funzioni dell'OIV**

- attesta gli obblighi di pubblicazione,
- riceve la relazione annuale del RPCT;
- riceve le segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT,
- verifica la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico – gestionale e le misure adottate per la prevenzione della corruzione;
- richiede informazioni al RPCT e effettua audizioni di dipendenti.

#### **10.6 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 ed i casi di conflitto di interessi.

#### **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.

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

### **11 LA RELAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE 2017**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha predisposto, sulla base delle indicazioni fornite da ANAC, la relazione per l'anno 2017 nella quale ha evidenziato che l'attuazione delle misure complessive a contrasto di comportamenti corruttivi nel terzo anno di vigenza del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza della Società, adottato in data 7 febbraio 2017, si attesta ad un livello sostanzialmente positivo.

L'attuazione d'altronde è facilitata dal fatto che la Società ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo a partire dal 2008, già oggetto nel corso degli anni di aggiornamenti, l'ultimo deliberato dal CdA il 28 giugno 2016, che accoglie già le prescrizioni per la prevenzione della corruzione, cui ai reati ex D.Lgs. 231/01 presupposto rilevanti per la Società.

Le verifiche annuali effettuate sull'attuazione del Modello e l'attività di monitoraggio del Piano effettuata dal RPCT, fino ad oggi, non hanno rilevato violazioni delle prescrizioni né sono state ricevute

segnalazioni di illeciti.

Delle 13 azioni pianificate per l'anno 2017 nel PPCT 2017-2019, 10 sono state realizzate, una è in corso e due sono state rinviate al 2018 come in sintesi riportato nella tabella seguente.

N.	Attività	Situazione alla data	Riferimenti
1	Approvazione del PPCT	Realizzata	1. 7 febbraio 2017
2	Pubblicazione del PPCT sul sito della Società e informativa ai dipendenti	Realizzata	1. 7 febbraio 2017
3	Adozione e regolare tenuta del registro accesso generalizzato	Realizzata	<i>Comunicazione interna: entro 15 febbraio 2018</i>
4	Un incontro almeno due volte all'anno del RPCT con i Referenti.	Realizzata	19/12/2017
5	Un incontro, almeno due volte all'anno, tra RPCT e OdV.	1. Realizzata 2. Realizzata	1. 28 marzo 2017 2. 24 ottobre 2017
6	Un incontro tra i RPCT delle Società del Gruppo	Realizzata	28 luglio 2017
7	Verifica delle esigenze formative in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	Realizzata	24 ottobre 2017
8	Rotazione personale - verifica annuale delle risorse assegnate alle aree a rischio	Realizzata	20 novembre 2017
9	Somministrazione a dipendenti e fornitori di due questionari sul tema della prevenzione della corruzione	Realizzata	28 novembre 2017
10	Giornata della trasparenza	Realizzata	28 febbraio 2017:
11	Integrazione Regolamento di selezione, assunzione e gestione delle risorse umane (pantouflage)	<i>In corso</i>	<i>Adozione prevista entro aprile 2018</i>
12	Formazione a livello di Gruppo sul conflitto in interessi	<i>Rinviata al 2018</i>	
13	Formalizzazione delle istruzioni operative per la gestione degli adempimenti in materia di trasparenza che prevedono elaborazione dati	<i>Rinviata al 2018</i>	

## 12 MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

### 12.1 Il monitoraggio, il riesame del Piano e le informative con l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione

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 elabora 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 del Responsabile della prevenzione della corruzione con i Referenti, nel 2017 è stato realizzato un incontro il 19-12-2017.

Si conferma quanto indicato nel precedente Piano, che la scelta della Società di identificare il RPCT nel Direttore Generale rafforza ulteriormente il suo ruolo di motore della prevenzione della corruzione, e 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 PPCT.

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 RPCT e OdV, che si sono regolarmente svolti nel 2017.

Inoltre per garantire un'azione di verifica congiunta tra l'Organismo di Vigilanza ed il Responsabile della prevenzione della corruzione il piano di verifiche ai fini 231 per gli ambiti relativi alla corruzione è definito in sinergia con quello ai fini 190/12; l'impostazione garantisce anche il contestuale scambio di informazioni.

Il dovere di informativa tra l'Organismo di Vigilanza ed il Responsabile della prevenzione della corruzione si estende anche alle criticità rilevate a seguito di una investigazione speciale conseguente a determinati fatti occorsi o oggetto di iniziative giudiziarie, e a qualsiasi segnalazione ricevuta in merito a comportamenti che risultino in contrasto con le disposizioni del Modello e del Piano in materia di reati di corruzione.

È evidente che lo scambio di informazioni coinvolgerà l'organo amministrativo attraverso gli strumenti di informazione previsti nel Modello e nel presente Piano ma anche, ove necessario ed urgente, attraverso apposite informative congiunte ad hoc.

Nel corso del 2017, il Responsabile della prevenzione della corruzione si è incontrato anche con i RPCT delle Società del Gruppo per favorire opportuni scambi informativi e concertare azioni comuni da recepire nei rispettivi Piani di prevenzione della corruzione

Il monitoraggio delle misure previste nel Piano nel corso del 2017 non ha evidenziato criticità o anomalie e non sono state ricevute segnalazioni di eventi corruttivi.

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 2018-2020.

Il Piano è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di RetiPiù nella seduta del 01/02/2018, e aggiorna senza soluzioni di continuità il precedente del 7/02/2017.

#### **Azioni 2018 - 2020**

1. Pubblicazione del Piano 2018-2020 nella sezione "Società Trasparente" - a cura del RPCT entro il 2 febbraio 2018;
2. Informativa a tutti i dipendenti dell'adozione del PPCT 2018 - 2020 - a cura del RPCT entro febbraio 2018;
3. Due incontri tra RPCT e Referenti - a cura del RPCT entro giugno e dicembre di ogni anno;
4. Due incontri tra RPCT e OdV - a cura del RPCT entro giugno e dicembre di ogni anno;
5. Un incontro con i RPCT delle Società del Gruppo - a cura del RPCT entro dicembre di ogni anno;
6. Relazione annuale del RPC - a cura del RPCT entro la scadenza indicata da ANAC;
7. Aggiornamento e Adozione dei Piani successivi al presente e pubblicazione sul sito - a cura del CdA su presentazione del RPCT entro il 31 gennaio di ogni anno;
8. Pubblicazione sul sito dei Piani successivi al presente - a cura del RPCT entro il 31 gennaio di ogni anno.

#### **12.2 Funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione**

Le Nuove Linee Guida ANAC richiedono alla Società di attribuire i compiti dell'Organismo Indipendente di Valutazione, proprio delle PA, ad un organo di controllo interno o in alternativa all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01. I compiti assegnati sono:

- attestazione degli obblighi di pubblicazione in materia di Trasparenza;
- ricezione della relazione annuale del RPCT;
- ricezione delle segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT;

- verifica la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico – gestionale e le misure adottate per la prevenzione della corruzione;
- potere di richiedere informazioni al RPCT ed effettuare audizioni di dipendenti.

La Società ha individuato nell'Organismo di Vigilanza il soggetto cui attribuire tali compiti. La nomina formale è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione della Società nella seduta del 1 febbraio 2018. I nominativi saranno indicati in apposita sotto-sezione della "Società trasparente".

#### **Azioni 2018 – 2020**

1. Attestazione degli obblighi di pubblicazione in materia di Trasparenza sulla base della delibera ANAC – a cura dell'OdV, entro la scadenza indicata da ANAC.

#### **12.3 Codice Etico**

Il **Codice Etico**, 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;
- ✓ 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, accogliendo i principi di comportamento rilevanti anche ai fini della *compliance* alla Legge n. 190/12, riferiti a:

- selezione risorse umane;
- gestione del conflitto di interessi;
- regali, omaggi, benefici e sponsorizzazioni;
- incompatibilità e inconfiribilità;
- trasparenza;
- corruzione;
- gestione clienti e fornitori.

Il Codice Etico, inoltre richiede che il Responsabile della prevenzione della corruzione garantisca anche 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.

**Azioni 2018 – 2020.** Non sono previste azioni.

#### **12.4 Trasparenza**

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 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. 2-bis, introdotto dal D.Lgs. n.97/2016, assoggetta alla stessa disciplina delle pubbliche amministrazioni, per quanto compatibile, anche le società sottoposte a controllo ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile da parte delle stesse.

RetiPiù, per adempiere agli obblighi previsti dalla normativa, 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.

L'impostazione della sezione Società Trasparente prevede:

1. una articolazione con tutte le sezioni e sottosezioni indicate dalla normativa;
2. sia la sezione che la sottosezione accolgono:
  - a) il riferimento normativo dell'obbligo e se applicabile,
  - 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 precedenti Linee Guida ANAC.

La Società ha adottato la procedura per la gestione degli adempimenti in materia di trasparenza il 5 dicembre 2016, erogando poi il 12 dicembre la sessione di formazione ai Referenti e ai Responsabili degli adempimenti. La procedura ha recepito, per quanto applicabili, le novità introdotte dal D.Lgs. n. 97/2016.

La procedura identifica 5 destinatari principali:

- Responsabile della trasparenza,
- Responsabile dell'adempimento,
- Referente per la prevenzione e la trasparenza competente nella materia oggetto dell'adempimento, che può anche coincidere con il Responsabile dell'adempimento;
- Responsabile della pubblicazione,
- Il Responsabile dell'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione..

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:

- Dettagli adempimento:
- Codice Adempimento,
- Fonte normativa,
- Descrizione Adempimento,
- Contenuto Adempimento,
- Responsabile Adempimento;
- Periodicità e scadenze dell'invio dei dati e di pubblicazione;
- Sezione e sotto sezione di pubblicazione;
- Rappresentazione adempimento, ove prevista;
- Note per la compilazione.

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

Alla luce delle Nuove Linee Guida la procedura ed i suoi allegati saranno oggetto di una revisione nel corso del primo trimestre 2018.

Al fine di rafforzare il sistema di responsabilità inerente la trasmissione e pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti, come previsto nel piano di azioni 2017, la Società ha avviato la raccolta delle istruzioni operative per la gestione degli adempimenti in materia di trasparenza che richiedono una elaborazione di dati interna alle funzioni competenti. La formalizzazione è pianificata entro marzo 2018.

Con riferimento all'accesso generalizzato la Società ha predisposto, anche sulla base della delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016, la procedura di gestione dell'accesso generalizzato che identifica ruoli, responsabilità e modalità operative per la gestione dell'accesso e di alimentazione del registro oltre alla modulistica per il richiedente. La procedura ed i relativi allegati saranno pubblicati nel sito web della Società, nella sezione "Società Trasparente" sotto-sezione "Altri contenuti - accesso generalizzato" successivamente all'adozione della stessa entro il mese di febbraio 2018.

La Società per tale misura ha identificato all'interno della sua organizzazione l'ufficio "accesso generalizzato" e abilitato la relativa casella di posta elettronica dedicata: [accesso@retipiu.it](mailto:accesso@retipiu.it).

Per il 2018 la Società ha deciso di predisporre, successivamente all'aggiornamento della procedura Trasparenza, lo scadenzario degli adempimenti, strumento che sarà di supporto ai Responsabili degli stessi, al RPCT per il monitoraggio e al soggetto facente funzioni OIV per le verifiche di competenza.

Come richiesto dalla norma di cui al comma 1 dall'art. 10 ("Coordinamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione") del Decreto Trasparenza, si allega al presente Piano (Allegato B), l'elenco dei Responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati richiesti obbligatoriamente dal citato Decreto. A seguito dell'aggiornamento della procedura Trasparenza, verrà pubblicato un nuovo elenco.

#### **Azioni 2018 – 2020**

2. Adozione procedura accesso generalizzato – a cura RPCT, entro febbraio 2018;
3. Formalizzazione delle istruzioni operative per la gestione degli adempimenti in materia di trasparenza che richiedono una elaborazione dei dati - a cura del RPCT entro marzo 2018;
4. Aggiornamento della procedura Trasparenza e allegati – a cura del RPCT, entro marzo 2018;
5. Adozione dello scadenzario degli adempimenti in materia di trasparenza accompagnato da specifiche istruzioni operative – a cura del RPCT, entro giugno 2018;
6. Verifica della entrata a regime della procedura e rilevazione delle eventuali necessità di aggiornamento e di formazione - a cura del RPCT entro marzo 2019.

#### **12.5 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione**

ANAC attribuisce particolare efficacia preventiva alla rotazione e valuta che debba essere attuata anche all'interno delle società, compatibilmente con le esigenze organizzative d'impresa. Al fine, però, di evitare una sottrazione di competenze professionali specialistiche ove necessarie, identifica nel principio della distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") un'altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione.

La segregazione delle funzioni è già uno dei principi generali del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società al quale si ispira l'organizzazione della stessa.

La Società alla luce del dettato normativo non risulta obbligata ad applicare la rotazione del personale più esposto resta inteso che il RPC valuterà l'eventuale applicazione della misura di rotazione nei casi di rilevazione di anomalie o criticità, nel pieno rispetto della capacità di sostituzione reciproca dei soggetti interessati rispetto alle competenze richieste dalla posizioni stesse.

Alla data di stesura del Piano, non sono emerse criticità che abbiano reso obbligatoria tale valutazione e non sono state ricevute segnalazioni di comportamenti illeciti.

#### **Azioni 2018-2020**

Non sono previste azioni

#### **12.6 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 RPTC, 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 segnalarlo 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"* che è stata adottata il 16 gennaio 2017.

Nel corso del 2017 non sono pervenute segnalazioni in merito. La formazione sul conflitto di interessi è stata rinviata al 2018.

## **Azioni 2018 - 2020**

1. Formazione, a livello di Gruppo, sul conflitto di interessi con approfondimenti specifici sulla procedura per l'autorizzazione di incarichi esterni alla Società – a cura del RPCT entro settembre 2018

### **12.7 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.

Per le definizioni si rinvia al Decreto.

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.

Il D.Lgs. 39/2013 all'art. 15 - Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico – attribuisce al Responsabile della prevenzione della corruzione, anche attraverso le disposizioni del piano di prevenzione della corruzione:

- la verifica che nella Società siano rispettate le disposizioni del decreto sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi;
- il potere di contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità.

Il Responsabile deve inoltre segnalare i casi di possibile violazione delle disposizioni del presente decreto all'ANAC, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

Si configura pertanto una vigilanza interna, del RPCT, ed una esterna condotta dall'ANAC.

Su tali responsabilità ANAC si è espressa nella Delibera n.833 del 3 agosto 2016 con la quale ha emanato le "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili".

Le linee guida chiariscono il ruolo del RPCT e precisano che la dichiarazione di cui all'art. 20 del D.Lgs. n.39/2013, rilasciata da colui al quale l'incarico è conferito, non esonera chi ha conferito l'incarico dal dovere di accertare i requisiti necessari alla nomina e indicano come necessario che la Società accetti soltanto le dichiarazioni alle quali venga anche allegata l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si vuole nominare nonché le eventuali condanne da questo subite per i reati commessi contro la PA.

In questo modo, mediante un controllo incrociato tra le dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità e la fedele elencazione degli incarichi, l'accertamento sarà più facilmente realizzabile.

Come previsto nel piano di azioni 2017, il RPCT in data 28 luglio 2017 ha effettuato la verifica in materia di inconferibilità e incompatibilità dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, in occasione del rinnovo delle cariche avvenuto in data 29 giugno 2017. Non sono emerse anomalie.

#### **Azioni 2018 - 2020**

1. Verifica delle coerenza tra la dichiarazione annuale di incompatibilità di cui al D.Lgs. n.39/2013, il curriculum vitae e le dichiarazioni degli incarichi così come richiesto da ANAC relativi ai Consiglieri e ai Dirigenti – da parte del RPCT entro dicembre di ogni anno.

## **12.8 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.

Le Linee Guida ANAC hanno precisato gli adempimenti per la 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.

L'aggiornamento del regolamento di selezione, assunzione e gestione delle risorse umane, accogliendo quanto richiesto per la gestione della causa ostativa è stato predisposto. L'adozione è prevista entro aprile 2018.

### **Azioni 2018 – 2020**

1. Adozione dell'aggiornamento del regolamento di selezione, assunzione e gestione delle risorse umane – a cura del Consiglio di Amministrazione, entro aprile 2018

## **12.9 Informazione e formazione**

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.

La Società nel 2016 ha erogato la sessione di formazione pianificata inerente la procedura di gestione degli adempimenti in materia di trasparenza il 12 dicembre 2016.

Nel 2017 sono state erogate due nuove sessioni di formazione integrata inerente il D.lgs. n.231/01 e la l. n. 190/2012, con destinatari tutti i responsabili di funzione.

### **Azioni 2018-2020 (cfr. anche § Conflitto di Interessi)**

Verifica delle esigenze formative sia con riferimento alla prevenzione della corruzione che alla trasparenza e predisposizione di un eventuale piano di formazione – da parte del RPCT, ogni anno.

## **12.10 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.

Nel 2017 non sono pervenute segnalazioni di illeciti.

#### **Azioni 2018 – 2020**

Non sono previste azioni

#### **12.11 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.

##### **12.11.1 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.

#### 12.11.2 Amministratori e Sindaci

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.

#### 12.11.3 Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza

In caso di violazioni da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione, il Consiglio di Amministrazione, informa tempestivamente il Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza, il soggetto facente funzione dell'OIV e l'ANAC, provvedendo ad assumere le iniziative più opportune previste dalla vigente normativa.

#### 12.11.4 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.

**Azioni 2018 – 2020**

Non sono previste azioni

## **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 e della trasparenza
11. Adozione , informativa di dipendenti e pubblicazione nel sito della Società nella sezione “Società Trasparente”,
12. Nomina dei Referenti della prevenzione della corruzione,
13. Adozione della Procedura di gestione della Trasparenza,
14. Adozione della Politica di gestione del conflitto di interessi,
15. Sessioni di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza,
16. Giornata della trasparenza 2015 e 2016,
17. Somministrazione a dipendenti e fornitori di due questionari specifici sul tema della prevenzione della corruzione,
18. Incontri periodici del RPCT con Referenti, OdV e RPCT delle Società del Gruppo.

### **13.2 Azioni in corso**

La chiusura è prevista entro febbraio 2018

1. Adozione procedura per la gestione dell'accesso generalizzato – a cura del Responsabile Servizio Legale, entro febbraio 2018

### **13.3 Azioni 2018 – 2020**

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, coadiuvato dai Referenti.

#### **2018**

1. Aggiornamento e adozione PPCT 2018-2020 e pubblicazione sul sito - a cura del CdA su presentazione del RPCT, entro febbraio 2018;
2. Informativa a tutti i dipendenti sull'adozione del PPCT 2018- 2020 - a cura del RPCT, entro febbraio 2018;
3. Formalizzazione delle istruzioni operative per la gestione degli adempimenti in materia di trasparenza che prevedono una elaborazione dati - a cura del RPCT entro marzo 2018;
4. Aggiornamento della procedura Trasparenza e allegati – a cura del RPCT, entro marzo 2018;
5. Adozione dell'aggiornamento del Regolamento di selezione, assunzione e gestione delle risorse umane – a cura del Responsabile Ufficio Personale, entro aprile 2018;
6. Adozione dello scadenzario degli adempimenti in materia di trasparenza accompagnato da specifiche istruzioni operative – a cura del RPCT, entro giugno 2018;
7. Formazione, a livello di Gruppo, sul conflitto di interessi – a cura del RPCT entro settembre 2018.

#### **2019**

1. Verifica della entrata a regime della procedura sulla gestione trasparenza e rilevazione delle eventuali necessità di aggiornamento e di formazione - a cura del RPCT, entro marzo 2019.

#### **Attività periodiche**

1. Incontri del Responsabile Prevenzione della corruzione con Referenti - a cura del RPCT, entro giugno e dicembre di ogni anno;
2. Incontri del Responsabile Prevenzione della corruzione con OdV - a cura del RPCT, entro giugno e dicembre di ogni anno;

3. Verifica delle esigenze formative sia con riferimento alla prevenzione della corruzione che alla trasparenza e predisposizione di un eventuale piano di formazione - a cura del RPCT, entro settembre di ogni anno;
4. Incontro tra i RPCT delle Società del Gruppo – entro dicembre di ogni anno;
5. Inconferibilità, incompatibilità, verifica delle coerenza tra dichiarazioni di cui al D.Lgs. n.39/2013, curriculum vitae e dichiarazioni degli incarichi così come richiesto da ANAC - a cura del RPCT entro dicembre di ogni anno;
6. Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione - a cura del RPCT entro la scadenza identificata da ANAC);
7. Aggiornamento e adozione del Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza - a cura del CdA su proposta del RPCT, entro gennaio di ogni anno;
8. Pubblicazione del Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza e informativa ai dipendenti - a cura del RPCT, entro gennaio di ogni anno.

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

**Allegato A - Reati L.n.190/2012**

<p><b>Reati di corruzione (L. n. 190/12)</b></p>
<p><b>Art. 314 c.p. 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</p>
<p><b>Art. 316 c.p. 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 c.p. 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.</p>
<p><b>Art. 316-ter c.p. 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.          Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a euro 3.999,96 si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da euro 5.164 a euro 25.822. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito.</p>
<p><b>Art. 317c.p. Concussione.</b>          Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio 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>
<p><b>Art. 318 c.p. Corruzione 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 sei anni.</p>
<p><b>Art. 319 c.p. Corruzione 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 6 a 10 anni.</p>
<p><b>Art. 319-ter c.p. Corruzione in atti giudiziari.</b>          Se i fatti indicati negli articoli 318 c.p. e 319 c.p. sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da sei a dodici anni.          Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da sei a quattordici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da otto a venti anni.</p>
<p><b>Art. 319-quater c.p. Induzione indebita a dare o promettere utilità.</b>          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 sei anni a dieci anni e sei mesi.          Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.</p>

<p><b>Reati di corruzione (L. n. 190/12)</b></p>
<p><b>Art. 320 c.p. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio.</b>          Le disposizioni degli articoli 318 c.p. e 319 c.p. 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 c.p. Istigazione alla corruzione.</b>          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>
<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, terzo e quarto comma, si applicano anche:          1) ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;          2) ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;          3) alle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;          4) ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;          5) 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;          5-bis) ai giudici, al procuratore, ai procuratori aggiunti, ai funzionari e agli agenti della Corte penale internazionale, alle persone comandate dagli Stati parte del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale le quali esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti della Corte stessa, ai membri ed agli addetti a enti costituiti sulla base del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale.          Le disposizioni degli articoli 319-quater, secondo comma, 321 e 322, primo e secondo comma, si applicano anche se il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso:          1) alle persone indicate nel primo comma del presente articolo;          2) 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 ovvero al fine di ottenere o di mantenere un'attività economica finanziaria.          Le persone indicate nel primo comma sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi.</p>

<b>Reati di corruzione (L. n. 190/12)</b>
<p><b>Art. 323 c.p. Abuso di ufficio.</b>  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 c.p. Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione d'ufficio.</b>  Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che impiega, a proprio o altrui profitto, invenzioni o scoperte scientifiche, o nuove applicazioni industriali, che egli conosca per ragione dell'ufficio o servizio, e che debbano rimanere segrete, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa non inferiore a euro 516.</p>
<p><b>Art. 326 c.p. Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio.</b>  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 c.p. Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione.</b>  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 euro 1.032. Tale richiesta deve essere redatta in forma scritta ed il termine di trenta giorni decorre dalla ricezione della richiesta stessa.</p>
<p><b>Art. 331 c.p. Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità.</b>  Chi, esercitando imprese di servizi pubblici o di pubblica necessità, interrompe il servizio, ovvero sospende il lavoro nei suoi stabilimenti, uffici o aziende, in modo da turbare la regolarità del servizio, è punito con la reclusione da sei mesi a un anno e con la multa non inferiore a euro 516.  I capi, promotori od organizzatori sono puniti con la reclusione da tre a sette anni e con la multa non inferiore a euro 3.098.  Si applica la disposizione dell'ultimo capoverso dell'articolo precedente.</p>

<p><b>Reati di corruzione (L. n. 190/12)</b></p>
<p><b>Art. 334 c.p. Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa.</b>          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 euro 51 a euro 516.          Si applicano la reclusione da tre mesi a due anni e la multa da euro 30 a euro 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 euro 309, se il fatto è commesso dal proprietario della cosa medesima non affidata alla sua custodia.</p>
<p><b>Art. 335 c.p. Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa.</b>          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 euro 309.</p>
<p><b>Art. 2635 c.c. Corruzione tra privati.</b>          Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, di società o enti privati che, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Si applica la stessa pena se il fatto è commesso da chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato esercita funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti di cui al precedente periodo.          Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma.          Chi, anche per interposta persona, offre, promette o dà denaro o altra utilità non dovuti alle persone indicate nel primo e nel secondo comma, è punito con le pene ivi previste.          Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni.          Si procede a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi.          Fermo quanto previsto dall'articolo 2641, la misura della confisca per valore equivalente non può essere inferiore al valore delle utilità date, promesse o offerte.</p>
<p><b>Art. 2635-bis c.c. Istigazione alla corruzione tra privati.</b>          Chiunque offre o promette denaro o altra utilità non dovuti agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi un'attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, affinché compia od ometta un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 2635, ridotta di un terzo.          La pena di cui al primo comma si applica agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, che sollecitano per sé o per altri, anche per interposta persona, una promessa o dazione di denaro o di altra utilità, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, qualora la sollecitazione non sia accettata.          Si procede a querela della persona offesa.</p>

**Art. 346 bis - Traffico di influenze illecite.**

Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 319 e 319-ter, sfruttando relazioni esistenti con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale, come prezzo della propria mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio ovvero per remunerarlo, in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio, è punito con la reclusione da uno a tre anni.

La stessa pena si applica a chi indebitamente dà o promette denaro o altro vantaggio patrimoniale.

La pena è aumentata se il soggetto che indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale riveste la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di un pubblico servizio.

Le pene sono altresì aumentate se i fatti sono commessi in relazione all'esercizio di attività giudiziarie.

Se i fatti sono di particolare tenuità, la pena è diminuita.

## Allegato B – Responsabili degli adempimenti trasparenza

(L. n.190/2012, D.Lgs. n.33/2013 e D.Lgs. n. 39/2013)

La pubblicazione di tutti gli adempimenti è a cura dell'Ufficio Comunicazione.

### Adempimenti applicabili (al 23 giugno 2016)

Macrofamiglia	Tipologia di dati	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Responsabile dell'adempimento
<b>Disposizioni generali</b>	Programma per la Trasparenza e l'Integrità	Art. 10, c. 1 d.lgs. n. 33/2013	Coordinamento con il Piano per la prevenzione della corruzione	RPCT
	Attestazioni OIV o struttura analoga	Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Attestazioni OIV o struttura analoga	RPCT
		Art. 12, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Statuti e leggi regionali	Servizio Legale
		Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Codice disciplinare	Servizio Legale
			Codice di condotta	Servizio Legale
<b>Organizzazione</b>	Organi di indirizzo politico-amministrativo	Art. 13, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Organi di indirizzo politico-amministrativo (da pubblicare in tabelle)	RPCT
		Art. 14, c. 1 – bis d.lgs. n. 33/2013		
		Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		
		Decreto Legislativo n. 39/13 art. 20 comma 3		
		Decreto Legislativo n. 39/13 art. 20 comma 3		
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1 e c.1-bis, d.lgs. n. 33/2013 (Sanzioni)	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	RPCT
	Articolazione degli uffici	Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Articolazione degli uffici	Direttore Generale
		Art. 13, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Organigramma	Direttore Generale
		Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Direttore Generale
Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Direttore Generale		

	Telefono e posta elettronica	Art. 13, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Telefono e posta elettronica	Direttore Generale
<b>Consulenti, collaboratori e professionisti</b>		Art. 15-bis, c. 2, lett a) d.lgs. n. 33/2013	Consulenti, collaboratori e professionisti	Responsabile IT Responsabile Acquisti Responsabile Contabilità Generale
		Art. 15-bis, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		
		Art. 15-bis, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		
		Art. 15-bis, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		
<b>Personale</b>	Dirigenti	Art. 14, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Dirigenti	RPCT
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		
		Art. 14, c. 1, lett. d), e) d.lgs. n. 33/2013		
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		
	Dotazione organica	Art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo personale tempo indeterminato	Responsabile Ufficio Personale
	Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Personale non a tempo indeterminato	Responsabile Ufficio Personale
		Art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo del personale non a tempo indeterminato	Responsabile Ufficio Personale
	Tassi di assenza personale a tempo indeterminato	Art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Tassi di assenza	Responsabile Ufficio Personale
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	Art. 18, d.lgs. n. 33/2013	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	Responsabile Ufficio Personale
	Contrattazione collettiva	Art. 21, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Contrattazione collettiva	Responsabile Ufficio Personale
Contrattazione integrativa	Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Contratti integrativi	Responsabile Ufficio Personale	
<b>Selezione Personale</b>		Art. 19, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 16, lett. d), l. n. 190/2012	Bandi di concorso	Responsabile Ufficio Personale
		Art. 19, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Elenco dei bandi espletati	Responsabile Ufficio Personale
<b>Performance Sistemi premialità</b>	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Art. 20, c.2, d.lgs. n. 33/2013	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Responsabile Ufficio Personale
	Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Ammontare dei premi effettivamente distribuiti	Responsabile Ufficio Personale

<b>Enti controllati</b>	Società partecipate	Art. 22, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013 Art. 22 c.6 d.lgs. n. 33/2013	Società partecipate	Responsabile Contabilità Analitica
		Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		
	Rappresentazione grafica	Art. 22, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Rappresentazione grafica	Responsabile Contabilità Analitica
<b>Bandi di gara e contratti</b>		Art. 37, c. 1 lett b), d.lgs. n. 33/2013	Avviso di preinformazione	Responsabile Acquisti
		Art. 37, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Avvisi, bandi ed inviti	Responsabile Acquisti
		Art. 37, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Avvisi sui risultati della procedura di affidamento	Responsabile Acquisti
		Art. 37, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Avvisi sistema di qualificazione	Responsabile Acquisti
		Art. 37, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012	Informazioni sulle singole procedure	Responsabile Acquisti Responsabile Contabilità Generale
<b>Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici</b>	Criteri e modalità	Art. 26, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Criteri e modalità	Direttore Generale
	Atti di concessione	Art. 26, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 27, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 Art. 27, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013 Art. 27, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013 Art. 27, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013 Art. 27, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013 Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Atti di concessione	Direttore Generale
<b>Bilanci</b>	Bilancio consuntivo	Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 15, l. n. 190/2012	Bilancio di esercizio	Responsabile Contabilità Generale
<b>Beni immobili e gestione patrimonio</b>	Patrimonio immobiliare	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Patrimonio immobiliare	Facility manager
	Canoni di locazione o affitto	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Canoni di locazione o affitto	Responsabile Contabilità Generale

<b>Controlli e rilievi sull'amministrazione</b>		Art. 31, d.lgs. n. 33/2013	Rilievi organi di controllo e revisione	RPCT	
			Rilievi Corte dei conti	RPCT	
<b>Servizi erogati</b>	Carta dei servizi e standard di qualità	Art. 32, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Carta dei servizi e standard di qualità	Direttore Tecnico	
<b>Pagamenti dell'amministrazione</b>	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Art. 33, d.lgs. n. 33/2013	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Direttore Generale	
	IBAN e pagamenti informatici	Art. 36, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 82/2005	IBAN e pagamenti informatici	Responsabile Contabilità Generale	
<b>Informazioni ambientali</b>		Art. 40, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Informazioni ambientali	Ufficio Comunicazione	
			Stato dell'ambiente		
<b>Altri contenuti - Prevenzione Corruzione</b>		Art. 1, c.8 L.n.190/2012	Piano triennale di prevenzione della corruzione	RPCT	
			Art. 43, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Responsabile della prevenzione della corruzione	Servizio Legale
			Art. 1, c. 14, L. n. 190/2012	Relazione del responsabile della corruzione	RPCT
			Art. 1, c. 3, l. n. 190/2012	Vigilanza e controllo ANAC	RPCT
			Art. 18, c. 5, d.lgs. n. 39/2013	Atti di accertamento delle violazioni	RPCT
<b>Altri contenuti - Accesso civico</b>		Art. 5, 5-bis, 5-ter d.lgs. n. 33/2013	Accesso civico e Accesso generalizzato	RPCT	
				RPCT	