

ASTEM S.p.A.

**Piano di Prevenzione della
Corruzione**

***Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data
26 maggio 2016***

ASTEM S.P.A.

Sede legale in Lodi, Strada Vecchia Cremonese

Iscritta al Registro delle Imprese di Lodi

Codice Fiscale 00791500150 / Partita IVA 11854080154

INDICE DEL DOCUMENTO

1. DEFINIZIONI.....	3
2. INTRODUZIONE.....	5
3. QUADRO NORMATIVO	7
3.1 LA LEGGE 190/2012 E IL SISTEMA DI PREVENZIONE.....	7
3.2 IL RISCHIO DI CORRUZIONE NELLO SPIRITO DELLA LEGGE 190/2012	7
3.3 GLI ADEMPIMENTI DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE DALLA PA	8
3.4 ELENCO DEI REATI RICOMPRESI NELLA LEGGE 190/2012	10
4. PROFILO DELLA SOCIETÀ, AMBITI DI ATTIVITÀ E OBBLIGHI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	12
5. OBIETTIVI E STRUTTURA DEL PIANO	13
6. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E GLI ALTRI SOGGETTI COINVOLTI	14
6.1 IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE: REQUISITI E INCOMPATIBILITÀ.....	14
6.2 IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE: FUNZIONI, POTERI E RESPONSABILITÀ.	15
6.3 IL RESPONSABILE DELLA TRASPARENZA: COMPITI E RESPONSABILITÀ	16
6.4 DETERMINA DI NOMINA DEL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DEL RESPONSABILE PER LA TRASPARENZA DI ASTEM S.P.A.	17
6.5 GLI ALTRI SOGGETTI COINVOLTI.....	17
7. REATI RILEVANTI PER ASTEM S.P.A.....	18
8. LA METODOLOGIA SEGUITA PER LA DEFINIZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	20
9. AREE DI RISCHIO E PRESID DI CONTROLLO	21
9.1 ACQUISIZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE	24
9.2 CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE	28
9.3 AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE E GESTIONE ESECUTIVA DEL CONTRATTO.....	28
9.4 GESTIONE DELLE ATTIVITÀ DI RISCOSSIONE DEI TRIBUTI LOCALI	31
10. ULTERIORI MISURE OBBLIGATORIE AI SENSI DELLA LEGGE 190/2012	32
10.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE	32
10.2 CODICE DI COMPORTAMENTO E SISTEMA DISCIPLINARE	33
10.3 MECCANISMI DI SEGNALAZIONE DI ACCERTATE O PRESUNTE VIOLAZIONI DELLE REGOLE AZIENDALI ("WHISTLEBLOWING")	34
10.4 ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI PUBBLICI (C.D. PANTOUFLAGE).....	34
10.5 ROTAZIONE DEGLI INCARICHI O MISURE ALTERNATIVE	35
11. FLUSSI INFORMATIVI ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO	36
11.1 FLUSSO INFORMATIVO PER IL MONITORAGGIO SULL'IMPLEMENTAZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	36
11.2 REGOLAZIONE DI PROCEDURE PER L'AGGIORNAMENTO DEL PIANO	37
12. ADEMPIMENTI IN MATERIA DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI AI SENSI DEL D.LGS. 39/2013.....	38
13. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRASPARENZA.....	39

1. Definizioni

ASTEM o Società: ASTEM S.p.A.

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione

Codice Etico: Codice Etico adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Destinatari: I soggetti destinatari del presente Piano sono tutto il personale di ASTEM S.p.A., gli Amministratori, i collaboratori esterni e tutti i soggetti aventi rapporti contrattuali con ASTEM;

Dipendenti: Tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro dipendente con la Società

Legge 190/2012 o Legge Anticorruzione: Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”*

Linee Guida o Linee Guida ANAC: Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 *“Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”* pubblicate in versione definitiva sul sito istituzionale dell’ANAC in data 25 giugno 2015 ed entrate in vigore in pari data

Modello 231: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e adottato da ASTEM S.p.A.

Organi Sociali: Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale di ASTEM S.p.A.

Organismo di Vigilanza: L’Organismo nominato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

P.A.: Qualsiasi Pubblica Amministrazione di cui all’art. 1 comma 2 del D. Lgs. 165/2001, inclusi i relativi esponenti nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio anche di fatto, nonché i membri degli Organi delle Comunità Europee e i funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri

PNA: Piano Nazionale Anticorruzione approvato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con delibera n. 72 del 11 settembre 2012 e trasmesso dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e la semplificazione in data 6 settembre 2013

Piano: Piano di Prevenzione della Corruzione di ASTEM S.p.A.

RPC: Responsabile della Prevenzione della Corruzione ai sensi dell'art. 1, comma 7 Legge 190/2012

RT: Responsabile della Trasparenza ai sensi dell'art. 43 D.Lgs. 33/2013

2. Introduzione

Il Piano rappresenta il documento previsto dall'art. 1 comma 5 della Legge 6 novembre 2012 n. 190, che reca la “*valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione e gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio*”. In particolare, il presente Piano è adottato da ASTEM S.p.A. quale ente di diritto privato in controllo pubblico, partecipato dal Comune di Lodi e da ulteriori comuni della Provincia, in conformità alle disposizioni del PNA – con cui è stato esteso l'ambito soggettivo di applicazione delle misure di prevenzione della corruzione di cui alla Legge 190/2012 anche agli enti di diritto privato controllati o partecipati dalle P.A. - e ai contenuti delle Linee Guida ANAC.

ASTEM S.p.A. è già dotata di un sistema di controllo interno di moderna concezione che, seguendo le *best practice* di riferimento (come ad esempio le Linee Guida di Confindustria), si presenta come sistema unitario, di cui la gestione del rischio rappresenta il filo conduttore. In particolare, in ottica di efficacia ed efficienza il sistema di controllo interno di ASTEM S.p.A. si fonda sui principi di “integrazione” e “coordinamento”; in tal senso, così come definito dalle *best practice* di riferimento, il sistema adottato prevede che le sue diverse componenti siano tra loro coordinate e interdipendenti e che il sistema, nel suo complesso, sia a propria volta integrato nel generale assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società.

In tale contesto e sulla base di tali presupposti, al fine di evitare inutili ridondanze nella propria azione di prevenzione della corruzione, ASTEM S.p.A. ha ritenuto opportuno, in linea con le indicazioni dell'ANAC, fare perno sul più ampio sistema di controllo interno integrato sopra delineato, estendendone l'ambito di applicazione a tutti i requisiti normativi considerati dalla Legge 190/2012, in relazione al tipo di attività concretamente svolta e ai rischi che ne possono derivare.

Muovendo da tali premesse, la Società adotta pertanto un Piano di Prevenzione della Corruzione che, da un lato, sia compatibile e complementare con il sistema di controllo interno integrato già esistente, e, dall'altro, faccia proprio l'innovativo approccio introdotto dalla Legge Anticorruzione, mirante alla prevenzione non solo di specifiche condotte criminose, ma anche di ogni comportamento potenzialmente idoneo a favorire situazioni di malaffare.

Considerata la fase di prima attuazione della Legge 190/2012 vengono, di seguito, definite una serie di misure individuate alla luce delle indicazioni contenute nella normativa attualmente in vigore. Tali misure potranno essere modificate e/o integrate nel corso del tempo in funzione dell'evoluzione normativa e regolamentare.

Premesse tali considerazioni, il Piano:

- costituisce parte integrante e sostanziale del sistema di gestione dei rischi aziendali e del complessivo sistema di controllo interno integrato;
- ha valore precettivo fondamentale e dovrà essere osservato da tutti i Dipendenti, ivi inclusi i Responsabili di Funzione della Società, e collaboratori.

Il presente Piano è stato adottato da **ASTEM S.p.A.** con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 26/05/2016 e pubblicato sul sito della Società. Successive proposte di modifica e aggiornamento, da valutare almeno annualmente, potranno essere sottoposte al medesimo organo da parte del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

3. Quadro Normativo

3.1 La Legge 190/2012 e il sistema di prevenzione

Con l'emanazione della Legge n. 190/2012, entrata in vigore il 28 novembre 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, con tale provvedimento normativo è stato introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, basato sui due livelli (nazionale e decentrato) della Pubblica Amministrazione.

Al primo livello si colloca il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) e approvato dall'ANAC, e a un secondo livello si collocano i Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione (PTPC) di ogni Pubblica Amministrazione, definiti sulla base delle indicazioni del PNA e dell'analisi dei rischi specifici di corruzione di ognuna.

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

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

Le indicazioni presenti nella Legge 190/2012 e nel PNA sono state ulteriormente declinate dall'ANAC nell'ambito delle Linee Guida alle quali gli enti in oggetto sono tenuti ad adeguarsi e i cui contenuti integrano e sostituiscono, laddove non compatibili, i contenuti del PNA in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza che devono essere adottate dagli enti pubblici economici, dagli enti di diritto privato in controllo pubblico e dalle società a partecipazione pubblica.

3.2 Il rischio di corruzione nello spirito della Legge 190/2012

Il concetto di corruzione da prendere come 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 determinato soggetto, del potere / funzione allo stesso 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, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, si rilevi un malfunzionamento dell'amministrazione – dovuto anche a casi di deviazione significativa dei comportamenti e delle decisioni dalla cura imparziale dell'interesse pubblico - a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga al livello del tentativo.

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

Altre misure generali di prevenzione della corruzione, previste dalla Legge 190/2012, riguardano:

- inconfiribilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti - D.Lgs. 39/2013;
- incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali - D.Lgs. 39/2013;
- patti di integrità negli affidamenti - art. 1 comma 17 Legge 190/2012.

E inoltre:

- mobilità del personale addetto alle aree a rischio di corruzione;
- astensione in caso di conflitto di interesse;
- formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione;
- tutela del dipendente che effettua segnalazioni di comportamenti illeciti (c.d. *whistleblowing ai sensi dell'art. 1 comma 51 della Legge 190 che introduce l'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001 "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"*).

3.3 Gli adempimenti delle società partecipate dalla PA

La Legge 190/2012 stabilisce (art.1, comma 34) che le disposizioni dei commi da 15 a 33 dell'art.1 della stessa si applichino anche alle Società partecipate dalle Amministrazioni Pubbliche e alle loro controllate. Tali disposizioni riguardano sommariamente obblighi di

trasparenza nell'attività amministrativa e di accesso agli atti, di monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali, obblighi / limitazioni ed esclusioni di ricorso agli arbitrati nei contenziosi riguardanti gli appalti pubblici e di stipula dei “patti di integrità” con gli appaltatori o ditte partecipanti a selezione per appalti pubblici con clausole espresse di risoluzione o esclusione.

È stabilito che alle società partecipate pubbliche la Legge Anticorruzione si applichi limitatamente alle attività di pubblico interesse, indicate e disciplinate dal diritto nazionale e comunitario.

Il PNA richiede alle Società partecipate da Enti Pubblici di introdurre e implementare adeguate misure organizzative e gestionali per dare attuazione alle norme contenute nella Legge 190/2012, anche mediante integrazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, come precisato nel capitolo 3.1 – Azioni e Misure Generali del PNA ⁽¹⁾.

Seppure non previsto dalla L. 190/2012, il PNA stabilisce la nomina di un responsabile per l'attuazione del Piano (anche per tali Società partecipate pubbliche).

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

- collaborare con l'amministrazione di riferimento per assicurare la pubblicazione delle informazioni di cui all'art. 22 commi 1 e 2 D.Lgs. n. 33/2013 (i.e. l'elenco degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalla P.A.);
- provvedere alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale delle informazioni sugli incarichi di cui agli artt. 14 e 15 D.Lgs. n. 33/2013 (i.e. informazioni relative ai componenti degli organi di indirizzo politico e ai titolari di incarichi dirigenziali e consulenza);
- assicurare tutti gli adempimenti di trasparenza relativamente alle aree indicate nell'art. 1, comma 16 L. 190/2012, (i.e. autorizzazioni o concessioni; scelta del contraente per affidamento di lavori, servizi o forniture; concessioni ed erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi; concorsi e prove selettive per assunzione personale) e progressione di carriera) seguendo le prescrizioni del D.Lgs. 33/2013.

(1) Come precisato nel cap. 3.1 Azioni e Misure Generali del PNA, è consentito agli enti che abbiano già adottato un Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di estendere l'ambito di applicazione del Modello stesso a tutti i reati compresi nella Legge 190/2012, lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività (società strumentali / società di interesse generale) e di denominare tali parti “Piano di Prevenzione della Corruzione”.

3.4 Elenco dei reati ricompresi nella Legge 190/2012

Di seguito si fornisce l'elencazione dei reati previsti dal codice penale e rilevanti ai sensi della L. 190/2012:

- Art. 314 - Peculato
- Art. 316 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui
- Art. 316 bis - Malversazione a danno dello stato
- Art. 316 ter - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
- Art. 317 - Concussione
- Art. 318 - Corruzione per l'esercizio della funzione
- Art. 319 - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
- Art. 319-bis – Circostanze aggravanti
- Art. 319-ter - Corruzione in atti giudiziari
- Art. 319-quater - Induzione indebita a dare o promettere utilità
- Art. 320 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
- Art. 322 - Istigazione alla corruzione
- Art. 322 bis – Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri
- Art. 323 - Abuso d'ufficio
- Art. 325 - Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni di ufficio
- Art. 326 - Rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio
- Art. 328 - Rifiuto di atti di ufficio. Omissione
- Art. 329 – Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica
- Art. 331 - Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità
- Art. 334 - Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa
- Art. 335 - Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa
- Art. 346-bis - Traffico di influenze illecite.

Si rileva che alcune fattispecie di reato contro la Pubblica Amministrazione di cui all'elenco della Legge 190/2012 sono altresì incluse tra i reati-presupposto della responsabilità

amministrativa degli enti ai sensi degli artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001. In particolare, tali reati ricompresi anche nel “catalogo 231” sono:

- Art. 316 bis - Malversazione a danno dello stato
- Art. 316 ter - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
- Art. 317 – Concussione
- Art. 318 – Corruzione per l’esercizio della funzione
- Art. 319 – Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio
- Art. 319-bis – Circostanze aggravanti
- Art. 319-ter – Corruzione in atti giudiziari
- Art. 319-quater – Induzione indebita a dare o promettere utilità
- Art. 320 – Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
- Art. 322 – Istigazione alla corruzione
- Art. 322 bis – Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri

Si precisa che nel quadro normativo del D.Lgs. 231/2001, la responsabilità da reato dell’ente per l’illecito commesso dal soggetto funzionalmente collegato ad esso assume come criterio di imputazione (ex art. 5 D.Lgs. 231/2001) che il soggetto abbia agito nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso.

In tal senso, proprio in considerazione dell’elemento dell’“interesse o vantaggio” dell’ente, l’analisi dei rischi-reato eseguita nell’ambito delle attività di adeguamento al D.Lgs. 231/2001 prende in considerazione prevalentemente le eventualità che il soggetto apicale o sottoposto all’altrui vigilanza possa avere un “ruolo attivo” nel rapporto corruttivo, rispetto ad una amministrazione pubblica esterna e diversa dall’ente di appartenenza.

Inoltre - considerando che in alcune circostanze il personale di ASTEM S.p.A. potrebbe svolgere attività che, in tutto o in parte, possano essere considerate come “pubblica funzione” o “pubblico servizio” - per quanto in via residuale e in via ipotetica, sono stati inclusi nell’analisi ai fini del D.Lgs. 231/2001 anche eventuali rischi-reato derivanti da forme di concussione e corruzione passiva. Si ribadisce tuttavia che tale circostanza rileva ai fini del D.Lgs. 231/2001 e del relativo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, soltanto nella misura in cui non sia possibile escludere a priori l’ipotesi che si generino delle responsabilità per l’ente che, in qualche modo, possa aver comunque tratto un vantaggio indiretto dalla condotta del dipendente infedele.

4. Profilo della Società, ambiti di attività e obblighi di prevenzione della corruzione

ASTEM S.p.A. è una società per azioni a capitale pubblico partecipata in misura maggioritaria dal Comune di Lodi e da altri 34 comuni appartenenti alle province di Lodi e Milano.

In virtù del conferimento dei business industriali aziendali nella compagine federativa di Linea Group Holding, nel 2006 ASTEM S.p.A. viene divisa in due distinte società con la conseguente nascita di Astem Gestioni S.r.l. a cui vengono conferiti i rami gestionali aziendali dei servizi Rifiuti ed Energia, mentre i servizi Idrici vengono confluiti nel 2010 nella Società Acqua Lodigiana S.A.L.

ASTEM S.p.A. è attualmente attiva nel settore dei servizi pubblici locali per la collettività e le aziende industriali, artigiane e agricole di Lodi e del territorio e detiene partecipazioni societarie in Linea Group Holding S.p.A., Azienda Farmacie Comunali di Lodi S.r.l., SOGIR S.r.l., ENERGYLO S.r.l. e SPORTING LODI Società sportiva dilettantistica a responsabilità limitata.

La Società, in coerenza con gli adempimenti indicati dai testi normativi di riferimento ⁽²⁾ / orientamenti interpretativi formati ad oggi, ha ritenuto di adempiere agli obblighi di prevenzione della corruzione identificati in tali documenti attraverso:

- la stesura del presente “Piano di Prevenzione della Corruzione”, redatto nel rispetto dei contenuti minimi dell’Allegato 1 del PNA e dei contenuti delle Linee Guida ANAC, che si innesta sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società, estendendo l’analisi alle ulteriori fattispecie di reato considerate dalla Legge 190/2012;
- la nomina di un Responsabile della Prevenzione della Corruzione e di un Responsabile della Trasparenza.

⁽²⁾ L. 190/2012; D.Lgs. 33/2013; PNA approvato in attuazione della L. 190/2012; Circolare del Ministero per la Pubblica Amministrazione e la semplificazione n. 1/2014, Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015.

5. Obiettivi e struttura del Piano

ASTEM S.p.A., coerentemente con l'esigenza di assicurare le migliori condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine della Società, delle aspettative dei soci e del lavoro dei dipendenti, mira a prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi potenzialmente configurabili al suo interno con riferimento alle fattispecie di reato previste dalla Legge 190/2012, secondo le indicazioni del PNA e in raccordo con quanto disciplinato dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società per le finalità proprie di quest'ultimo, secondo quanto precedentemente esplicitato.

In particolare, il percorso di costruzione del Piano ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- mappatura, sulla base delle peculiarità organizzativo-gestionali della Società, delle aree aziendali e individuazione di quelle a maggior rischio di corruzione valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni della Società;
- accertamento del grado di rischio di commissione dei reati, contemplando i presidi in essere (*risk assessment*);
- confronto dei risultati della "analisi dei rischi" con la *best practice*, individuazione delle aree di miglioramento (*gap analysis*);
- definizione di piani di rimedio a risoluzione dei *gap* individuati;
- programmazione di interventi formativi rivolti al personale, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- adozione di efficaci meccanismi di segnalazione di accertate o presunte violazioni delle regole aziendali (c.d. "*whistleblowing*");
- regolazione di procedure per l'aggiornamento del Piano;
- definizione di flussi informativi al fine di consentire il monitoraggio sull'implementazione del Piano.

6. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e gli altri soggetti coinvolti

6.1 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione: requisiti e incompatibilità

L'art. 1 comma 7 Legge 190/2012 prevede la nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione per tutte le Pubbliche Amministrazioni. Il PNA ulteriormente identifica, seppure non prevista dalla Legge Anticorruzione, la figura del Responsabile per l'attuazione del Piano, indicando la possibilità che tale soggetto sia individuato nell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001. Evidente appare la non perfetta coincidenza delle due previsioni, in relazione alla quale il dibattito interpretativo è tuttora in corso.

Con riferimento al Responsabile della Prevenzione della Corruzione di cui alla fonte legislativa, la Circolare DPCM n. 1/2013 ne definisce i criteri di scelta, le incompatibilità e la durata.

La scelta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione deve ricadere, preferibilmente, su dirigenti di prima fascia, che siano titolari di ufficio di livello dirigenziale generale.³

La durata della designazione è pari a quella dell'incarico dirigenziale, essendo considerata la funzione come "naturalmente integrativa" della competenza generale.

Il dirigente designato non deve essere stato destinatario di provvedimenti giudiziari di condanna né disciplinari e deve aver dato dimostrazione, nel tempo, di comportamento integerrimo.

Inoltre, nella scelta occorre tener conto, quale motivo di esclusione, dell'esistenza di situazioni di conflitto d'interesse ed evitare, per quanto possibile, la designazione di dirigenti incaricati in settori considerati esposti al rischio di corruzione.

³ Come riportato nella Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 ("Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici") nelle sole ipotesi in cui la società sia priva di dirigenti, o questi siano in numero così limitato da dover essere assegnati esclusivamente allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo, il RPC potrà essere individuato in un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le idonee competenze. In questo caso, il Consiglio di Amministrazione è tenuto ad esercitare una funzione di vigilanza stringente e periodica sulle attività del soggetto incaricato. In ultima istanza, e solo in casi eccezionali, il RPC potrà coincidere con un amministratore, purché privo di deleghe gestionali. Inoltre, considerata la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e quelle previste dalla Legge 190/2012, le funzioni del RPC dovranno essere svolte in costante coordinamento con quelle dell'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del citato Decreto. In questa ottica, nelle società in cui l'Organismo di Vigilanza sia collegiale e si preveda la presenza di un componente interno, è auspicabile che tale componente svolga anche le funzioni di RPC.

6.2 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione: funzioni, poteri e responsabilità

La Legge Anticorruzione ha considerato essenziale la figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, come soggetto idoneo ad assicurare il funzionamento del sistema di prevenzione, attribuendo a tale ruolo le seguenti funzioni:

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

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione redige una relazione annuale con il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate, entro il 15 dicembre di ogni anno, sulla base di uno schema di relazione predisposto dall'ANAC.

I dati relativi alla nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione sono trasmessi all'ANAC con il modulo disponibile sul sito dell'Autorità nella pagina dedicata ai servizi on line.

A fronte dei compiti attribuiti, la Legge Anticorruzione prevede consistenti responsabilità in caso di inadempimento. In particolare, l'art. 1 comma 8 Legge 190/2012 prevede una forma di responsabilità dirigenziale per l'omessa predisposizione del Piano di Prevenzione della Corruzione e per la mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti. L'art. 1 comma 12 Legge 190/2012 prevede, inoltre, che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione possa essere imputato per responsabilità dirigenziale e disciplinare, nonché per danno erariale e d'immagine alla pubblica amministrazione, nel caso in cui, all'interno della società, sia stato commesso un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato.

La responsabilità è esclusa se il Responsabile della Prevenzione della Corruzione prova di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano di Prevenzione della

Corruzione, di averne osservato le prescrizioni e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso.

L'art. 1 comma 14 Legge 190/2012 individua una forma di responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. n. 165/2001, che si configura nel caso di "ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano" e una forma di responsabilità disciplinare "per omesso controllo".

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

6.3 Il Responsabile della Trasparenza: compiti e responsabilità

Ai sensi dell'art. 43 D.Lgs. 33/2013, il Responsabile della Trasparenza ha il compito di:

- proporre specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza;
- controllare l'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;

controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dalla legge;

- segnalare i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'organo di indirizzo politico, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare.

Il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge è garantito in base alle previsioni del Programma per la Trasparenza.

Si segnala infine che l'eventuale inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente oppure l'omessa predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, costituiscono "elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale", nonché "eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione" e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato (art. 46 D.Lgs. n. 33/2013). È esclusa la responsabilità ove l'inadempimento degli obblighi summenzionati sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Trasparenza.

6.4 Determina di nomina del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e del Responsabile per la Trasparenza di ASTEM S.p.A.

La nomina è di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Con verbale del 26/05/2016, il Consiglio di ASTEM S.p.A. ha nominato il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nella persona del Sig. Antonio Dimita, che riveste il ruolo di Membro del Consiglio di Amministrazione senza deleghe gestionali.

Le anzidette nomine sono pubblicate sul sito internet di ASTEM S.p.A. in via permanente.

6.5 Gli altri soggetti coinvolti

Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di ASTEM S.p.A. è l'organo che nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e vigila sul suo operato e sull'efficacia dell'azione svolta.

Il Consiglio di Amministrazione svolge, inoltre, le seguenti funzioni:

- approva il Piano di Prevenzione della Corruzione e ogni proposta di aggiornamento e modifica dello stesso;
- riceve e prende atto dei contenuti della relazione annuale predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione con il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel Piano, utilizzando a tal fine il modello reso disponibile dall'ANAC.

Dipendenti (inclusi Responsabili di Funzione) / Collaboratori

I dipendenti tutti e i collaboratori esterni partecipano al processo di gestione del rischio osservando le misure contenute nel Piano, segnalando eventuali situazioni d'illecito e casi di conflitto di interesse che li riguardino al proprio responsabile, ed in ogni caso al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

7. Reati rilevanti per ASTEM S.p.A.

Di seguito vengono identificati, nell'ambito dei reati rilevanti ai sensi della L. 190/2012 non compresi negli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001, quelli potenzialmente realizzabili nella realtà operativa di ASTEM S.p.A., con la relativa descrizione della fattispecie:

ARTICOLO N. 314 - Peculato

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

Si applica la pena della reclusione da sei mesi a tre anni quando il colpevole ha agito al solo scopo di fare uso momentaneo della cosa, e questa, dopo l'uso momentaneo, è stata immediatamente restituita.

ARTICOLO N. 316 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui

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

ARTICOLO N. 323 - Abuso d'ufficio

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

La pena è aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno hanno un carattere di rilevante gravità.

ARTICOLO N. 326 - Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio

Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, violando i doveri inerenti alle funzioni o al servizio, o comunque abusando della sua qualità, rivela notizie di 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 di 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.

ARTICOLO N. 328 - Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione.

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

Fuori dei casi previsti dal primo comma il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che entro trenta giorni dalla richiesta di chi vi abbia interesse non compie l'atto del suo ufficio e non risponde per esporre le ragioni del ritardo, è punito con la reclusione fino ad un anno o con la multa fino a 1.032 euro. Tale richiesta deve essere redatta in forma scritta ed il termine di trenta giorni decorre dalla ricezione della richiesta stessa.

ARTICOLO N. 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.

8. La metodologia seguita per la definizione del Piano di Prevenzione della Corruzione

Il PNA prevede che siano individuate le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di corruzione previsti dalla Legge 190/2012.

La **mappatura delle aree a rischio** consente l'individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio. La mappatura consiste nell'individuazione del processo, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase.

Per **valutazione del rischio** si intende il processo di identificazione e analisi del rischio di corruzione insito nei vari processi aziendali.

L'identificazione consiste nell'individuazione e descrizione dei possibili rischi di corruzione per ciascun processo o fase di processo. Questi emergono non soltanto considerando il contesto interno ed esterno in cui opera ASTEM S.p.A., ma anche mediante consultazione e confronto tra i vari soggetti coinvolti, tenendo presenti le specificità di ciascun processo e del livello organizzativo a cui il processo o fase di processo si colloca.

La mappatura delle attività a rischio reato, comprendente i reati di corruzione connessi nonché l'individuazione delle misure di prevenzione, e la valutazione del rischio è stata effettuata secondo le indicazioni metodologiche riportate nell'Allegato 1 del PNA.

In tale contesto, la Società ha effettuato un'approfondita analisi delle proprie attività aziendali, procedendo all'individuazione di quelle aree esposte, anche in via potenziale, al rischio di commissione dei reati, alla luce dei principi ispiratori della normativa anticorruzione.

In particolare, i processi / aree potenzialmente esposti ai reati ricompresi nella Legge 190/2012 sono stati identificati tramite interviste con i Responsabili delle Direzioni / Funzioni / Uffici di seguito indicati:

- Direttore Generale;
- Responsabile Servizio Gestione Calore / Direttore Operativo;
- Responsabile Manutenzione verde pubblico / Tap.

I processi individuati come potenzialmente esposti al rischio di corruzione sono trattati analiticamente al paragrafo successivo, unitamente ai relativi presidi di controllo.

9. Aree di rischio e presidi di controllo

Con riferimento alle aree di rischio di cui all'art. 1 comma 16 Legge 190/2012, l'Allegato 2 del PNA identifica quali **“aree di rischio comuni e obbligatorie”** le seguenti:

- processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale;
- processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Premesso che la Società, in funzione dell'attività svolta, non è coinvolta nel rilascio di alcun tipo di provvedimento ampliativo della sfera giuridica dei destinatari, i paragrafi seguenti identificano le aree di rischio rinvenibili nell'operatività di ASTEM S.p.A. con riferimento agli ulteriori ambiti sopra richiamati.

A fronte di ogni area di rischio la Società ha preso in considerazione il sistema di controllo interno esistente in azienda, al fine di verificare se questo fosse idoneo a prevenire gli specifici reati di corruzione nelle aree di rischio identificate.

Il sistema di prevenzione e controllo interno di ASTEM S.p.A. è costituito dall'insieme delle regole, strutture organizzative e procedure che mirano ad assicurare il corretto funzionamento e il buon andamento dell'impresa, e in particolare dai seguenti elementi:

- Codice Etico;
- corpo di procedure ed istruzioni operative in essere;
- sistema di deleghe e procure;
- sistemi informativi integrati e orientati alla segregazioni delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute.

Nell'ambito del presente Piano si intendono integralmente richiamate e applicate le regole comportamentali, i valori etici, i principi e i presidi del sistema di controllo interno integrato, essendo dette regole e principi misure fondamentali di prevenzione della corruzione.

Per la gestione dei rischi di seguito descritti, ASTEM S.p.A. intende inoltre avvalersi delle “misure” riportate nel successivo capitolo 10. “Ulteriori misure obbligatorie ai sensi della Legge 190/2012” (quali ad esempio, formazione del personale, Codice di Comportamento, ecc.).

Nella tabella seguente, si riportano sinteticamente le attività / aree a rischio ai sensi della L. 190/2012, le relative Funzioni aziendali coinvolte, i reati applicabili e i presidi di controllo (i.e. le misure di prevenzione), descritti nel dettaglio nei paragrafi successivi, nonché una valutazione sintetica della rilevanza dei rischi stessi, espressa in base a criteri qualitativi connessi al livello di criticità che l'attività riveste nello specifico contesto societario.

Attività / Area a rischio	Rilevanza	Funzione / Direzione coinvolta	Reati applicabili	Presidi di controllo / Misure di prevenzione
Acquisizione di personale	MOLTO ALTO	Direzione Generale / Responsabili di Funzione	<ul style="list-style-type: none"> • Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) • Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) • Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.) • Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.) 	- Regolamento per la gestione del reclutamento e della selezione di personale in ASTEM S.p.A.
Sviluppo del personale	ALTO	Direzione Generale	<ul style="list-style-type: none"> • Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) • Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) • Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.) • Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.) 	- N/A in funzione delle dimensioni aziendali / inquadramento delle risorse
Conferimento o incarichi di collaborazione	MOLTO ALTO	Direzione Generale / Responsabili di Funzione	<ul style="list-style-type: none"> • Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) • Traffico di influenze illecite (art. 346 bis) • Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) • Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) • Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.) • Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Regolamento Appalti - Procedura “Procedura d'approvvigionamento di beni, servizi e lavori”

Attività / Area a rischio	Rilevanza	Funzione / Direzione coinvolta	Reati applicabili	Presidi di controllo / Misure di prevenzione
Affidamento di lavori, servizi e forniture e gestione esecutiva del contratto	MOLTO ALTO	Direzione Generale / Responsabili di Funzione	<ul style="list-style-type: none"> • Peculato (art. 314 c.p.) • Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) • Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) • Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (art. 326 c.p.) • Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (art. 328 c.p.) • Traffico di influenze illecite (art. 346 bis) • Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) • Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) • Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.) • Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Regolamento Appalti - Procedura "Processo d'approvvigionamento di beni, servizi e lavori"
Gestione delle attività di riscossione dei tributi locali (TOSAP / affissioni / pubblicità)	ALTO	Responsabile Manutenzione Verde Pubblico / TAP	<ul style="list-style-type: none"> • Peculato (art. 314 c.p.) • Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) • Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) • Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) • Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) • Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.) • Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Procedura "Affissioni" P7.5-STTAP01 - Procedura "Tosap (Tassa Occupazione Suolo Pubblico) e ICP (Imposta Comunale sulla Pubblicità)" - P7.5-STTAP02

9.1 Acquisizione e sviluppo del personale

Acquisizione di personale

Per far fronte all'esigenza d'immissione in azienda di nuovo personale, ASTEM S.p.A. effettua assunzioni con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato.

Per particolari necessità possono, inoltre, essere stipulati contratti di somministrazione lavoro, nel caso di selezioni rivolte a titolo esemplificativo:

- picchi di attività;
- esigenze organizzative straordinarie;
- inserimento di gruppi di risorse operative a fronte dell'avviamento di nuovi impianti e/o contratti;
- tutti gli altri casi previsti dal CCNL e dalle leggi vigenti.

I **rischi** del processo, considerati in ottica strumentale alla commissione di reati di cui alla Legge 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;
- irregolarità nel processo di valutazione dei candidati, finalizzata al reclutamento di candidati particolari;
- inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la predeterminazione dei criteri di valutazione allo scopo di reclutare candidati particolari.

Con riferimento al **sistema di controllo** a presidio dei rischi di cui sopra, si segnala che il processo di selezione del personale di ASTEM S.p.A. è disciplinato dal "Regolamento per la gestione del reclutamento e della selezione di personale in Astem S.p.A.", che definisce i criteri e le modalità seguiti nel processo di selezione del personale.

In particolare, le assunzioni sono vincolate alle previsioni del budget annuale del personale approvato dal Consiglio di Amministrazione, tramite il quale sono formalizzate le esigenze di nuove risorse in organico. Qualora durante l'anno sorgano necessità ulteriori di inserimento in organico non emerse in sede di redazione del budget, deve essere formalizzata una richiesta di inserimento di personale extra budget, che viene presentata alla valutazione ed approvazione del soggetto dotato di idonei poteri (Direzione Generale con ulteriore ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione).

Con riferimento alle modalità di selezione del personale, ASTEM S.p.A. adotta, in via prudenziale, modalità ispirate a quelle delle selezioni pubbliche (i.e., con nomina di una commissione selezionatrice)

In particolare, il processo di reclutamento e selezione del personale in ASTEM S.p.a. si conforma ai principi di cui all'art. 35 D.Lgs. 165/2001 ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"), e cioè:

- adeguata pubblicità della selezione;
- modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento della selezione, ricorrendo, ove opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- 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;
- composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Valgono inoltre i seguenti principali presidi di controllo, formalizzati nel regolamento sopra citato:

- attivazione della fase di reclutamento solo dopo aver verificato la previsione della posizione a budget o aver ottenuto le necessarie autorizzazioni a fronte di esigenze ulteriori;
- utilizzo di più canali di ricerca (sito web aziendale, portali o canali dedicati al reclutamento del personale, etc.), per garantire contestualmente una molteplicità di candidati con competenze tecnico-professionali - allineate alle esigenze di reclutamento – e la pubblicità della procedura di selezione;
- costituzione, tramite delibera del Direttore Generale, di una Commissione esaminatrice interna i cui membri sono vincolati al rispetto di specifici requisiti di incompatibilità stabiliti dal Regolamento, di norma composta da un numero di membri non inferiore a 3, tra i quali uno o più responsabili di funzione con elevata competenze tecnico/specialistiche, assistiti da altri specialisti di funzione ed eventualmente da uno specialista di selezione del personale. Qualora la società non abbia al proprio interno idonei soggetti che possano fungere da membri della commissione potrà ricorrere ad esterni qualificati;

- la Commissione esaminatrice definisce, in funzione del profilo oggetto della selezione nonché del numero di candidature ricevute in fase di reclutamento, le prove di selezione (scritte, pratiche e/o orali) opportune per valutare le conoscenze teoriche dei candidati, le esperienze professionali pregresse e le attitudini personali necessarie per lo svolgimento del ruolo in questione;
- in capo ai candidati finalisti delle selezioni viene richiesta un'autocertificazione, nella quale dovranno essere attestati eventuali rapporti di coniugio o di parentela di terzo grado o di affinità entro il secondo grado con dipendenti, amministratori della società, membri del collegio sindacale, sindaci e amministratori di Comuni soci;
- all'esito del processo di selezione viene redatta dalla Commissione una graduatoria dei candidati finali, che contiene tipicamente la sintesi della informazioni principali relative al processo di selezione, quali i requisiti sui quali si è basato il reclutamento, i criteri di valutazione, il numero di candidati che hanno risposto ad un'eventuale inserzione, il numero di candidati contattati, il numero di candidati che hanno partecipato alle prove di selezione;
- la graduatoria finale viene approvata con determinazione, di norma, del Direttore Generale, o comunque nel rispetto delle deleghe conferite, e costituisce l'atto conclusivo della procedura di selezione;
- l'assunzione in servizio, effettuata sulla base delle risultanze finali, avviene, secondo le forme contrattuali stabilite al momento della selezione, nel rispetto del contratto collettivo di categoria e della normativa nazionale. Nello specifico, la remunerazione del nuovo assunto viene definita dal Direttore Generale nell'ambito di quanto fissato a budget. Il Responsabile Personale formalizza gli adempimenti funzionali all'assunzione.

Con specifico riferimento alle *risorse inserite con contratto di lavoro interinale*, il sistema di controllo prevede la preliminare predisposizione di un report di selezione da parte dell'agenzia esterna, con successivo svolgimento di due colloqui da parte dei referenti aziendali (con eventuale ulteriore colloquio da parte della Direzione Generale, ove necessario). La decisione finale circa il soggetto che sarà inserito per il periodo in oggetto è assunta dal Direttore Generale. Eventuali situazioni di extra budget sono gestite in linea con quanto sopra descritto per le posizioni a tempo determinato / indeterminato.

Ai fini dell'attuazione del presente Piano, in coerenza con quanto disposto D.Lgs. n. 39/2013 (Capo V e VI) e dal PNA in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti e incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali, ASTEM S.p.A. intende adottare i seguenti **ulteriori presidi**:

- il personale interessato (amministratori e consulenti) rilascia una dichiarazione in cui si attesta l'inesistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità;
- sarà avviata una revisione della documentazione aziendale di riferimento per inserire nella stessa le disposizioni in materia di inconferibilità (in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza, per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna passate in giudicato per delitti contro la Pubblica Amministrazione) e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico.

Sviluppo del personale

Per quanto riguarda lo sviluppo del personale, le progressioni di carriera avvengono in funzione dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, previa analisi e monitoraggio continuo del percorso lavorativo dall'ultimo passaggio di livello o adeguamento retributivo erogato.

ASTEM S.p.A. si è dotata di uno specifico modello di sistema incentivante, correlato al raggiungimento di obiettivi (MBO) per coinvolgere in modo virtuoso e motivante i ruoli apicali e quelli direttivi dell'organizzazione e favorirne il loro sviluppo.

Il **rischio** di processo, considerato in ottica strumentale alla commissione di reati ex L.190/2012, è il seguente:

- progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti / candidati particolari.

Con riferimento al **sistema di controllo** a presidio di tale rischio, si segnala che la Società ha formalizzato i seguenti presidi:

- formalizzazione di un budget annuale per la gestione delle politiche retributive, contenente le previsioni di costo relative agli effetti dei passaggi di livello, agli aumenti di stipendio, alle forme premiali una tantum, ai benefit;
- in seguito all'approvazione del budget annuale, formulazione di proposte di revisione retributiva attraverso apposita nota dei Responsabili di Funzione alla Direzione Generale che evidenzia motivazioni alla base della proposta, informazioni circa i risultati ottenuti nello svolgimento dei ruoli assegnati, dettagli in merito al curriculum retributivo, range e decorrenza prevista della proposta;
- formalizzazione degli obiettivi individuali con sottoscrizione da parte del soggetto interessato e del Direttore Generale;
- approvazione delle decisioni circa lo sviluppo del personale da parte della Direzione Generale.

9.2 Conferimento di incarichi di collaborazione

ASTEM S.p.A. nel perseguimento dei propri fini statutari può avere la necessità di affidare incarichi a titolo oneroso a esperti esterni di comprovata esperienza, stipulati ai sensi dell'art. 2222 e dell'art. 2229 del codice civile. Tali incarichi risultano in genere affidati a professionisti titolari di partita IVA.

Il **rischio** di tale processo / attività, considerato in ottica strumentale alla commissione di reati di cui alla Legge 190/2012, è il seguente:

- modalità impropria di selezione dei professionisti scopo di agevolare soggetti "particolari" nel conferimento di incarichi professionali.

In relazione al **sistema di controllo** a presidio di tale rischio, si segnala che tale conferimento di incarichi a professionisti titolari di partita IVA avviene nel rispetto di quanto previsto dal "Regolamento generale per l'affidamento di lavori, servizi e forniture in economia nei settori ordinari, nei settori speciali sotto soglia comunitaria e nei settori esclusi in tutto o in parte dall'applicazione del d.lgs. 163/2006 e s.m.i. (c.d. "Regolamento Appalti"), nonché della Procedura "Processo d'approvvigionamento di beni, servizi e lavori", per quanto applicabile.

Inoltre, si segnala che il sistema di deleghe risulta nella casistica in oggetto più stringente, con limiti di importo più limitati rispetto ai contratti di approvvigionamento di beni e servizi.

Nel conferimento degli incarichi dovrà essere garantita l'assenza di conflitto di interessi.

Si rimanda al successivo paragrafo 9.3 per gli **ulteriori presidi** di controllo che la Società intende porre in atto.

9.3 Affidamento di lavori, servizi e forniture e gestione esecutiva del contratto

L'affidamento di lavori, servizi e forniture è regolamentato sopra soglia, nei settori ordinari e speciali, dal D.Lgs 163/2006 e sotto soglia nei settori speciali dall'art. 238 comma 7 D.Lgs 163/2006 ed in quelli ordinari dal Regolamento Generale per gli affidamenti di lavori, servizi e forniture.

Nelle procedure di **affidamento di lavori, servizi e forniture**, le seguenti **fasi sono** particolarmente esposte ai rischi di corruzione:

- individuazione delle modalità di affidamento;
- definizione dei requisiti di qualificazione e di aggiudicazione;

- valutazione delle offerte;
- esclusione delle offerte prima della loro valutazione;
- verifica dell'eventuale anomalia delle offerte;
- negoziazione delle offerte;
- eventuale revoca in autotutela del bando.

Inoltre, particolarmente sensibili sono le procedure negoziate e gli affidamenti diretti.

In particolare, nelle suddette fasi, sono ipotizzabili i seguenti **rischi** di commissione di reati rientranti nell'ambito della Legge 190/2012:

- 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 (e.g.: 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 e dai regolamenti interni, al fine di favorire un'impresa;
- 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;
- diffusione di informazioni potenzialmente qualificabili come "segreto d'ufficio" al di là delle modalità / tempistiche consentite.

In relazione alle successive **fasi di consegna dei lavori e gestione esecutiva del contratto** sono individuate le seguenti attività sensibili:

- redazione del crono programma e varianti in corso di esecuzione del contratto;
- ricorso al subappalto, o al subappalto non autorizzato;
- utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.

In particolare nelle suddette fasi sono ipotizzabili i seguenti **rischi** di commissione di reati rientranti nell'ambito della Legge 190/2012:

- ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni;

- accordi collusivi tra le imprese partecipanti alla gara per distribuire i vantaggi dell'accordo attraverso il subappalto;
- appropriazione indebita di denaro o altra cosa mobile altrui, in ragione dell'ufficio o servizio ricoperto (e.g., nell'ambito della prestazione d'opera o servizi da parte di fornitori).

Con riferimento all'articolato **sistema di controllo** a presidio dei rischi insiti nelle fasi di affidamento di lavori, servizi e forniture, si rimanda a quanto formalizzato nell'ambito dei seguenti documenti:

- "Regolamento generale per l'affidamento di lavori, servizi e forniture in economia nei settori ordinari, nei settori speciali sotto soglia comunitaria e nei settori esclusi in tutto o in parte dall'applicazione del d.lgs. 163/2006 e s.m.i. (c.d. "Regolamento Appalti");
- Procedura "Processo d'approvvigionamento di beni, servizi e lavori".

In aggiunta a quanto disciplinato nei documenti sopra menzionati, la Società, per aderire in maniera ancora più completa ai principi ispiratori della Legge 190/2012, intende rafforzare il proprio sistema di controllo interno relativo alle aree in oggetto tramite l'introduzione dei seguenti **ulteriori presidi**:

- inserire presidi di controllo stringenti nelle fasi / attività a rischio, quali a titolo esemplificativo:
 - nessun soggetto al di fuori del Responsabile Unico del Procedimento (RUP) deve incontrare i rappresentanti delle imprese concorrenti durante la fase di aggiudicazione;
 - tutti i soggetti aventi un ruolo "istituzionale" nello svolgimento delle procedure di gara devono mantenere la riservatezza sulle informazioni gestite. Solo questi ultimi (e.g., RUP, Commissione di Gara ove esistente, segretario verbalizzante) sono inoltre autorizzati a partecipare alle attività "tecniche" delle commissioni aggiudicatrici, con impegno scritto a non riferire a livello endo / eso-societario le informazioni di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle procedure di gara);
- portare a termine l'aggiornamento in progress della documentazione per riflettere l'attuale assetto organizzativo / operativo e del sistema di controllo.

9.4 Gestione delle attività di riscossione dei tributi locali

Le attività relative alla quantificazione / riscossione / retrocessione al Comune di Lodi dei tributi locali di cui ASTEM risulta concessionaria, i.e. attualmente Tosap (Tassa Occupazione Suolo Pubblico), ICP (Imposta Comunale sulla Pubblicità), imposte sulle affissioni, sono gestite dalla Funzione Manutenzione Verde Pubblico / TAP secondo le modalità e tempistiche previste dalla normativa applicabile, dalla convenzione/contratto stipulato con l'Ente concedente e dai relativi eventuali allegati.

I **rischi** connessi a tale ambito, in ottica strumentale alla commissione di reati di cui alla Legge 190/2012, sono ricollegabili all'abuso della qualità e/o dei poteri del concessionario per costringere o indurre taluno a dare o promettere indebitamente denaro o altra utilità con le seguenti finalità esemplificative:

- gestione impropria delle attività di quantificazione dei tributi, con lo scopo di agevolare taluni soggetti tramite l'applicazione di un onere inferiore a quanto dovuto;
- gestione impropria delle attività di censimento dei mezzi pubblicitari e conseguenti provvedimenti di accertamento / irrogazione delle sanzioni connesse, ove applicabili, con lo scopo di agevolare taluni soggetti omettendo l'applicazione dei provvedimenti / sanzioni dovuti e/o applicando un importo inferiore a quanto dovuto.

In relazione al **sistema di controllo** a presidio di tali rischi si rimanda a quanto formalizzato nell'ambito dei seguenti documenti:

- Procedura "Affissioni" - P7.5-STTAP01;
- Procedura "Tosap (Tassa Occupazione Suolo Pubblico) e ICP (Imposta Comunale sulla Pubblicità) - P7.5-STTAP02.

In aggiunta a quanto disciplinato nei documenti sopra menzionati, la Società, per aderire in maniera ancora più completa ai principi ispiratori della L.190/2012, intende rafforzare il proprio sistema di controllo interno relativo alle aree in oggetto tramite la completa formalizzazione all'interno delle procedure sopra citate di **ulteriori specifici controlli** già in essere nella prassi corrente, che garantiscano il presidio puntuale di tali profili di rischio (e.g., in termini di segregazione dei ruoli / controlli di monitoraggio ex post circa la quantificazione dei tributi).

10. Ulteriori misure obbligatorie ai sensi della Legge 190/2012

10.1 Formazione del Personale

La Società promuove adeguati percorsi di formazione in materia di anticorruzione, strutturati su due livelli:

- livello generale: rivolto a tutti i dipendenti;
- livello specifico, rivolto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, agli eventuali referenti in materia, ai componenti degli organismi di controllo e responsabili aziendali rientranti nelle aree a rischio.

In ogni caso, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, in accordo con il Consiglio di Amministrazione, promuove la conoscenza del Piano Anticorruzione da parte: a) dei componenti degli organi sociali della Società, b) del Direttore Generale, c) dei dipendenti e collaboratori della Società, con grado e formazione diversi a seconda della posizione e del ruolo.

In fase di rilevazione dei fabbisogni formativi annuali il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, previa intesa con la Funzione Personale, individuerà i dipendenti operanti in attività c.d. a rischio da sottoporre a programma formativo sui temi dell'etica e della legalità; inoltre, lo stesso accerterà che siano erogati appositi corsi di formazione del personale relativamente al contenuto della Legge.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della Legge Anticorruzione e le prescrizioni del Piano Anticorruzione adottato sarà differenziata nei contenuti e nelle modalità, in funzione della qualifica dei destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano.

La formazione erogata è registrata con la relativa documentazione.

Nello specifico, la Società prevede di adottare azioni formative:

- rivolta a tutti i primi livelli delle aree potenzialmente a rischio di corruzione, finalizzata ad una prima verifica del risk assessment ed a rilevare eventuali esigenze di misure specifiche da implementare;
- dedicata a tutti gli operatori delle aree sensibili per rafforzarne la consapevolezza dei comportamenti da tenere nello svolgimento della propria attività, al fine di evitare il rischio di abuso del potere del proprio incarico a vantaggio di interessi privati propri e/o di terzi.

10.2 Codice di Comportamento e Sistema Disciplinare

Il PNA, nel recepire quanto disposto dall'art. 1 comma 44 Legge 190/2012, prescrive ai destinatari della normativa di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 di provvedere all'adozione di un proprio Codice di Comportamento che stabilisca i doveri minimi di imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

La Società ha adottato un Codice Etico che esplicita i principi cui deve essere improntata la condotta di tutti coloro che, ai vari livelli di responsabilità, concorrono con i propri atti allo svolgimento della sua attività, compresi i consulenti e/o collaboratori esterni comunque denominati.

Tali principi etici sono di seguito riportati:

- legalità;
- imparzialità;
- correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse;
- riservatezza;
- onestà;
- equità dell'autorità;
- integrità e valore della persona;
- responsabilità verso la collettività;
- concorrenza leale;
- trasparenza e completezza dell'informazione;
- sicurezza sul lavoro;
- tutela ambientale,

e, più in generale, il rifiuto di ogni condotta che, pur finalizzata al raggiungimento di un risultato coerente con l'interesse della Società, presenti aspetti non compatibili con un modello organizzativo e gestionale caratterizzato dall'assoluto rispetto delle norme di legge e delle regole comportamentali e procedurali che vigono all'interno della stessa.

Aspetto essenziale per l'effettività del Piano di Prevenzione della Corruzione è l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni del Piano, del Codice Etico, del Modello 231 e delle procedure interne disposte ai fini della prevenzione sia dei reati di corruzione sia di quelli contemplati dal D.Lgs. 231/2001.

Nel Modello 231 in vigore è previsto un sistema sanzionatorio diversificato a seconda del destinatario e della diversa tipologia di rapporto instaurato con la Società. Tale sistema si rivolge, infatti, a tutto il personale di ASTEM S.p.A., compresi i membri del Consiglio di Amministrazione, i collaboratori esterni e tutti i soggetti aventi rapporti contrattuali con la

Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e, di carattere contrattuale / negoziale, negli altri.

Sia il Codice Etico che il sistema disciplinare di cui sopra formano parte integrante del presente Piano.

10.3 Meccanismi di segnalazione di accertate o presunte violazioni delle regole aziendali (“whistleblowing”)

Tutti i Destinatari, ivi compresi i soggetti esterni alla Società, sono tenuti a segnalare condotte illecite, in conformità all’art. 54 bis D. Lgs. 165/2001, e ogni violazione o sospetto di violazione del presente Piano.

Al fine di garantire una ricezione rapida e la riservatezza delle segnalazioni, le stesse sono da presentare preferibilmente mediante posta elettronica all’indirizzo anticorruzione190@astemlodi.it . Le segnalazioni potranno essere anche presentate a mezzo del servizio postale o tramite posta interna o mediante dichiarazione rilasciata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione da riportare in apposito verbale. Le segnalazioni saranno in ogni caso fatte pervenire al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, il quale procederà all’avvio delle iniziative opportune.

A prescindere dalle modalità di trasmissione, le segnalazioni pervenute devono essere inoltrate all’Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, entro un giorno dalla ricezione, qualora inerenti reati rilevanti ai sensi del D.Lgs.231/2001, per consentire all’Organismo di Vigilanza di valutare se sussistano i presupposti di “interesse o vantaggio” per l’Ente, di cui all’art. 5 del decreto.

A tutela del segnalante, coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione e coloro che successivamente dovessero essere coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono soggetti agli obblighi di riservatezza. Inoltre, tenuto conto che la violazione di quanto indicato nel presente Piano comporta responsabilità disciplinare, la violazione della riservatezza potrà comportare l’irrogazione di sanzioni disciplinari, salva l’eventuale ulteriore responsabilità civile e/o penale.

10.4 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici (c.d. pantouflage)

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

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

10.5 Rotazione degli incarichi o misure alternative

Al fine di ridurre il rischio che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con le controparti per ottenere vantaggi illeciti, la Società si impegna, laddove possibile, a prevedere la rotazione delle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione.

Laddove non compatibile con le esigenze organizzative e/o operative aziendali, tale finalità potrà essere raggiunta rafforzando il principio della segregazione delle funzioni, i.e., attribuendo a soggetti differenti i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.

11. Flussi informativi ed aggiornamento del Piano

11.1 Flusso informativo per il monitoraggio sull'implementazione del Piano di Prevenzione della Corruzione

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione trasmette su base annuale al Consiglio di Amministrazione una specifica informativa sull'adeguatezza e sull'osservanza del Piano contenente:

- le segnalazioni e/o anomalie nel funzionamento del Piano, le problematiche inerenti alle modalità di attuazione delle procedure di controllo, i provvedimenti disciplinari e le sanzioni applicate dalla Società nell'ambito delle attività a rischio;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- un'informativa sulle eventuali indagini condotte dagli organi inquirenti e/o procedimenti penali aperti nei confronti della Società e/o verso i suoi dipendenti e amministratori;
- lo stato degli adempimenti previsti dalla normativa vigente.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione:

- condivide con l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, in coordinamento con il quale svolge costantemente le proprie funzioni, le risultanze delle attività poste in essere da quest'ultimo, nell'ambito delle responsabilità ad esso attribuite in relazione a comportamenti e fattispecie di reato previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- invia la relazione annuale sull'adeguatezza e sull'osservanza del Piano all'Organismo di Vigilanza e pubblica la stessa sul sito internet aziendale.

E' facoltà del Responsabile della Prevenzione della Corruzione acquisire tutta la documentazione e le informazioni che ritenga necessario per l'espletamento delle proprie funzioni di vigilanza.

A tal fine, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione riceve regolarmente flussi informativi preesistenti nell'ambito del sistema di controllo interno integrato a presidio dei fenomeni corruttivi oggetto della Legge 190/2012. Sarà inoltre cura del medesimo, una volta entrato a regime il sistema anticorruzione della Società, identificare ulteriori specifici flussi informativi adatti a monitorare in maniera efficace i fenomeni oggetto del Piano che dovranno pervenirgli, nei modi e termini dallo stesso stabiliti, da tutte le funzioni aziendali esposte ad elevato rischio corruttivo.

11.2 Regolazione di procedure per l'aggiornamento del Piano

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione valuta annualmente l'adeguatezza del Piano e propone all'organo amministrativo della società eventuali modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie al fine di:

- implementare il Piano stesso;
- migliorare l'efficacia e l'effettività del Piano stesso, soprattutto qualora si verificano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute;
- adeguare il Piano alle intervenute modifiche del quadro normativo e/o della struttura organizzativa della Società.

Il Piano è soggetto a verifiche regolari e periodiche, anche sulla base delle segnalazioni e informazioni ricevute, che devono essere effettuate dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione verifica l'efficacia e l'idoneità del piano e valuta l'opportunità di introdurre modifiche allo stesso qualora si verificano rilevanti violazioni non espressamente previste o cambiamenti significativi dell'organizzazione. Il piano sarà inoltre integrato e aggiornato in funzione delle indicazioni fornite dalle nuove normative e dall'ANAC.

12. Adempimenti in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. 39/2013

Il Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39 contenente “Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190” impone agli enti di diritto privato in controllo pubblico di verificare:

- all’atto del conferimento di incarico, la sussistenza di eventuali condizioni di inconfiribilità a seguito di condanna per i reati contro la Pubblica Amministrazione nei confronti dei titolari di incarichi previsti dal Capo II e di cause di incompatibilità secondo quanto previsto nei Capi V e VI del D.Lgs. 39/2013;
- annualmente, la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del medesimo decreto.

In proposito sono state definite disposizioni interne affinché i soggetti interessati rendano:

- all’atto del conferimento, la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconfiribilità 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 delle cause di incompatibilità.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvede alla pubblicazione sul sito internet della Società delle dichiarazioni di cui sopra.

13. Disposizioni in materia di trasparenza

ASTEM S.p.A. promuove l'adozione di ogni opportuno provvedimento funzionale a garantire i massimi livelli di trasparenza della propria attività. A tal fine, si impegna a porre in essere tutti gli adempimenti di trasparenza specificati nella Legge 190/2012, nonché nel D.Lgs. 33/2013 ("Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni") e successive modifiche ed integrazioni (e.g., L. 114/2014) e, in genere, previsti dalla normativa applicabile (ivi compreso il D.Lgs. 163/2006).

In particolare, la L. 114/2014 (art. 24 bis) introduce una novella al testo dell'art. 11 del D.Lgs. 33/2013 volta ad estendere l'ambito applicativo delle disposizioni previste dalla normativa sulla trasparenza agli enti pubblici non territoriali nonché agli enti privati in controllo pubblico.

La trasparenza rappresenta un requisito funzionale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa dell'ente stesso.

Per "trasparenza", si intende l'accessibilità, da parte dell'utenza interna ed esterna, ad ogni aspetto rilevante per valutare l'operato della Società.

Questa comprende tutti i dati necessari per una corretta comprensione e valutazione delle modalità organizzative e gestionali della società, dei suoi risultati, dell'uso delle risorse, dei diritti di cittadini e dei soggetti giuridici legittimamente interessati.

La trasparenza favorisce la partecipazione dei cittadini all'attività aziendale ed è funzionale a tre scopi:

- sottoporre al controllo diffuso ogni fase del ciclo di gestione della performance per consentirne il miglioramento;
- assicurare la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi resi dalla società, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative nonché delle loro modalità di erogazione;
- prevenire fenomeni corruttivi e promuovere l'integrità.

In punto di obblighi di trasparenza e pubblicità, si segnala che ASTEM S.p.A. è tenuta all'applicazione:

- delle disposizioni di cui all'art. 1, commi da 15 a 33, della Legge 190/2012. A tal proposito, si rimanda all'art. 1, comma 34, Legge Anticorruzione (4), che prevede l'applicazione dei commi da 15 a 33 dello stesso art. 1 *“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 dell'Unione europea”*;
- di tutta la normativa sulla trasparenza e pubblicità contenuta nel D.lgs. n. 33/2013 (a norma dell'art. 11, comma 2, lett. b) D.lgs. n. 33/2013, infatti, limitatamente all'attività di pubblico interesse la società privata in controllo pubblico è soggetta ai medesimi obblighi di pubblicità e trasparenza di una pubblica amministrazione⁵).

Pertanto, ASTEM S.p.A. garantisce la trasparenza sia con riguardo alle attività di pubblico interesse sia con riguardo all'organizzazione interna (ciò proprio in forza dell'art. 11, comma 2, lett. b), così come novellato dalla L. n. 114/2014, che ha esteso alle società controllate la disciplina della trasparenza prevista per l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni).

Inoltre, si segnala che la Società, è ulteriormente tenuta all'adozione del programma triennale per la trasparenza ed integrità nonché alla nomina del responsabile della trasparenza.

Sulla base delle sopra indicate disposizioni normative la Società provvede a:

- adottare il proprio programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- nominare il Responsabile della Trasparenza, come sopra indicato;
- garantire, tramite il Responsabile della Trasparenza, l'accesso civico sul proprio sito istituzionale al fine di consentire al privato cittadino di vigilare soprattutto sulle modalità di utilizzo delle risorse pubbliche;

⁴ “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 dell'Unione europea”.

⁵ “La medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 si applica anche”

a) [omissis];

b) limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, agli enti di diritto privato in controllo pubblico, ossia alle società e agli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile da parte di pubbliche amministrazioni, oppure agli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi”.

- pubblicare sul proprio sito internet i dati previsti dalla sopra citata normativa nella sezione denominata “Amministrazione Trasparente”.