



MOD

Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016 - 2018

Documento programmatico

**Appendice al Modello di organizzazione e gestione ai sensi del d.lgs.
n. 231/2001**

Conforme alla Legge 6 novembre 2012 n. 190

Conforme alla Norma UNI EN ISO 9001:2008

Conforme alla Norma UNI EN ISO 14001:2004

Conforme alla Norma UNI EN ISO 31000:2010

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Ecoprogetto Venezia S.r.l. del 29/01/2016

Sommario

1	PREMESSA.....	4
1.1	Inquadramento normativo.....	5
1.2	Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione: contenuto e finalità.....	10
1.3	La Società- i soggetti coinvolti nell'attività di prevenzione e controllo della corruzione e ruoli nella strategia di prevenzione.....	13
1.3.1	<i>Responsabile della Prevenzione e dell'attuazione del PTPC</i>	13
1.3.2	<i>I Dirigenti per l'Area di rispettiva competenza</i>	16
1.3.3	<i>L'O.d.V e il Team di Audit</i>	17
1.3.4	<i>Il Responsabile della Trasparenza</i>	17
1.3.5	<i>La Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo</i>	18
1.3.6	<i>Tutti i dipendenti</i>	19
1.3.7	<i>I collaboratori a qualsiasi titolo</i>	19
1.3.8	<i>I Referenti</i>	19
1.4	L'organizzazione aziendale.....	21
2	ANALISI E GESTIONE DEL RISCHIO.....	21
2.1	Individuazione delle fattispecie corruttive.....	21
2.2	Finalità e metodologia di analisi del rischio.....	40
2.3	Individuazione delle aree a rischio di corruzione.....	41
3	MISURE DI PREVENZIONE E RIDUZIONE DEL RISCHIO.....	42
3.1	Misure obbligatorie.....	43
3.1.1	<i>Verifica della insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità di cui al D.L 39/2013</i> 43	
3.1.2	<i>Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione</i>	46
3.1.3	<i>La formazione</i>	46
3.1.4	<i>Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile</i>	48
3.1.5	<i>Misure sanzionatorie</i>	48
3.2	MISURE ULTERIORI.....	49
3.2.1	<i>Sistema delle deleghe</i>	50
3.2.2	<i>Sistema obiettivi legati anche all'attuazione della legalità e della trasparenza</i>	50
3.2.3	<i>Rotazione del Personale</i>	50
3.2.4	<i>Obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse</i>	51
3.2.5	<i>I protocolli di legalità</i>	52

4	MISURE TRASVERSALI.....	53
4.1.	Programma triennale trasparenza ed integrità.....	53
4.2	Regolamenti.....	53
4.3	Individuazione di idonee modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie.....	53
4.3.1	<i>Gestione delle risorse umane</i>	53
4.3.2	<i>Gestione delle risorse finanziarie</i>	55
4.3.3	<i>Gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi e appalti di lavori</i>	55
5	ALTRE MISURE.....	57
5.1	<i>Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito (c.d.. W'histleblower)</i>	57
5.2	<i>Coinvolgimento degli Stakeholder</i>	58
6	MONITORAGGIO.....	58
6.1	<i>Il monitoraggio: definizione, competenza e tempistica</i>	58
6.2.	<i>Flusso informativo da e verso il Responsabile della prevenzione della corruzione</i>	59
6.3	<i>Controlli sulla inesistenza di situazioni inconferibilità e incompatibilità</i>	60
7	DISPOSIZIONI FINALI.....	61
7.1	<i>Entrata in vigore del Piano di prevenzione della corruzione</i>	61
7.2	<i>Pubblicazione del Piano - Adeguamento</i>	61

Preparazione e proposta

Verifica

**Approvazione ed
adozione**

**Responsabile della
Prevenzione e dell'attuazione
del PTPC**

Adriano Tolomei

Team Audit

OdV

CDA

Seduta 29/01/2016

1 PREMESSA

Il piano triennale di prevenzione della corruzione di Ecoprogetto Venezia 2015-2017 (di seguito per brevità anche PTPC 2015/2017) è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 15 dicembre 2014, ad integrazione del modello di organizzazione e gestione ex D.lgs 231/2001 e del connesso Codice Etico, dei regolamenti e delle procedure (di seguito per brevità denominato anche “**MOG**”) e del complesso sistema di controllo interno e di qualità già da tempo adottato dalla società,

Il PTPC 2015/2017 si configura come parte di un sistema strutturato e complesso volto alla prevenzione del rischio che richiede, per sua natura, per normativa, per mutamenti ed evoluzioni organizzative, aggiornamenti periodici.

Il primo anno di adozione è stato caratterizzato comunque dal complesso quadro normativo ed interpretativo quanto all’ambito soggettivo di applicabilità nella fattispecie delle norme in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza e dall’impegno ad implementare un sistema coordinato con il MOG.

Il Piano suddetto, ferme restando comunque le normative applicabili alla società stessa, in forza della natura giuridica e di quanto descritto al punto 1.1 -.che segue, **viene aggiornato per il triennio 2016-2018**, alla luce anche di quanto stabilito nella determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 e nella più recente determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015, per quanto applicabili alla società stessa, tenuto conto dei mutamenti e delle evoluzioni organizzative anche connesse alle disposizioni normative in materia di servizi pubblici locali e dei tempi ristretti a disposizione.

Ecoprogetto Venezia S.r.l. è società partecipata al 72,09% da Veritas S.p.A. società a capitale interamente pubblico, detenuto da Enti locali, che svolge il servizio di trattamento dei rifiuti urbani derivanti dalla gestione del servizio di igiene ambientale della CapoGruppo.

Veritas S.p.A. nello svolgimento dei propri servizi, si avvale infatti, in un’ottica di gruppo, di società strategiche nelle quali detiene partecipazioni di controllo, descritte in dettaglio nel sito www.gruppoveritas.it/Società trasparente/Enti controllati, anche nel rispetto delle normative nazionali che impongono agli enti locali la riduzione e riorganizzazione delle società partecipate e di cui all’art. 1 commi 611 e ss della L. 23 dicembre 2014 n. 190.

Gli Enti locali soci di Veritas S.p.A. hanno sottoscritto la convenzione ex art. 30 del testo unico enti locali D.Lgs 267/2000 per la gestione coordinata e congiunta dei servizi pubblici locali svolti *in house* a mezzo della società, istituendo in forza di quanto disposto dall’art. 6 della Convenzione e dell’art. 40 dello Statuto, il Comitato di coordinamento e controllo per l’esercizio in comune del controllo analogo sulla società.

Veritas si attiene alle disposizioni della Legge 190/2012 e dei relativi decreti attuativi, in particolare il D.Lgs. 33/2013 e il D.Lgs. 39/2013 e successive modifiche ed integrazioni, nonché alle eventuali

successive disposizioni normative e/o delle Autorità preposte in materia, per quanto applicabili alla società medesima, nell'ottica della implementazione dei principi di trasparenza e di integrità. Così fanno, su indicazione della CapoGruppo, anche le società da essa controllate tra le quali Ecoprogetto Venezia.

1.1 Inquadramento normativo

La legge 6 novembre 2012 n. 190, e successive modifiche ed integrazioni, (di seguito anche "La Legge Anticorruzione") contenente le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", prevede una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi e di illegalità nelle pubbliche amministrazioni e non solo.

Mediante tale provvedimento normativo si è inteso introdurre nell'Ordinamento nazionale un "sistema organico di prevenzione della corruzione", il cui processo di adozione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione si articola sostanzialmente su due livelli.

La citata normativa prevede infatti a livello nazionale che il Dipartimento della funzione pubblica predisponga un Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito in breve "P.N.A.") attraverso il quale siano individuate le strategie prioritarie per la prevenzione e il contrasto della corruzione nella pubblica amministrazione appunto a livello nazionale.

Inoltre, a livello decentrato, ogni amministrazione pubblica definisce un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione che, sulla base di quanto previsto dal P.N.A., effettua l'analisi e valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica le misure organizzative volte a prevenirli.

L'art. 1 comma 1 della Legge citata ha istituito l'Autorità nazionale anticorruzione (A.N.AC.) con funzione di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità.

Tra i compiti specifici dell'A.N.AC., vi è l'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica al fine di assicurare l'attuazione coordinata delle misure di prevenzione e contrasto alla corruzione e all'illegalità.

Il PNA è stato approvato dalla suddetta Autorità con delibera n. 72 del 13 settembre 2013.

Tra i destinatari del suddetto Piano l'A.N.AC. ha individuato anche gli enti di diritto privato in controllo pubblico, le società partecipate e quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. per le parti in cui tali soggetti sono indicati espressamente come destinatari.

Nel provvedimento richiamato si è precisato che per enti di diritto privato in controllo pubblico si intendono, tra gli altri, le società e gli altri enti di diritto privato che esercitano attività di produzione di beni e servizi a favore delle pubbliche amministrazioni sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 da parte della pubblica amministrazione (par 1.3).

Il PNA inoltre prevede che, ... *al fine di dare attuazione alle norme contenute nella legge 190/2012 ... gli enti di diritto privato in controllo pubblico per evitare inutili ridondanze qualora questi adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. 231/2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su di essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dalla l. n. 231/2001 ma anche a tutti quelli nella l. 190/2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolta dall'ente - società strumentali / di interesse generale (par. 3.1.1).*

Il paragrafo 3.1.1 del P.N.A, oltre alla sezione B.2 dell'allegato 1 allo stesso e alla tavola n. 2, prevedono altresì al fine di dare attuazione alle norme contenute nella Legge 190/2012 che gli enti di diritto privato in controllo pubblico introducano ed implementino “adeguate misure organizzative e gestionali”, con i seguenti contenuti minimi:

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

Il P.N.A. prevede quindi che gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, che abbiano già adottato modelli di organizzazione e gestione di cui all'art. 6 del d.lgs. 231/2001, possano provvedere ad integrare tali modelli con le relative misure organizzative

Tale interpretazione è confermata dalla circolare del Ministero della Funzione Pubblica n. 1 del 14 febbraio 2014, in materia di applicazione delle regole di trasparenza e per la prevenzione della corruzione alle società partecipate da Enti pubblici locali.

Si evidenzia inoltre che il PNA dà una nozione di corruzione molto più ampia rispetto a quella contenuta nelle norme di diritto penale, ciò avuto riguardo alle finalità del Piano stesso che sono principalmente quelle di prevenire la corruzione.

La definizione di corruzione perciò comprende l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale "ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'abuso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo" (par. 2.1 PNA).

Come precisato inoltre nell'aggiornamento al PNA di cui infra si intende per corruzione anche *"l'assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse"*.

La legge 190/2012 infine ha introdotto delle significative modifiche al codice penale nell'ambito dei delitti contro la pubblica amministrazione come più oltre precisato, reati concernenti in particolare le fattispecie regolate dagli artt. da 314 al 335 del Codice Penale, non tutte costituenti presupposti di reato ai sensi della normativa contenuta nel d.lgs. 231/2001, ma solo quelle elencate negli artt. 24 e 25 del decreto citato.

Con l'introduzione dell'art. 19, co. 5, del D.L. 24 giugno 2014 n.90 (in Gazz. Uff., 24 giugno 2014, n. 144). - convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, l'ANAC può irrogare direttamente sanzioni pecuniarie in caso di mancata adozione dei programmi triennali per la trasparenza e l'integrità, oltre che dei piani triennali di prevenzione della corruzione e dei codici di comportamento, come evidenziato anche nella delibera ANAC n. 10 del 21 gennaio 2015.

Con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, l'ANAC ha inoltre dettato le Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)".

Con determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 l'ANAC, in considerazione del complesso quadro normativo e delle numerose incertezze interpretative, pubblicava le "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", accennando peraltro delle difficoltà interpretative emerse nella "applicabilità delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza alle società controllate a quelle partecipate ed agli altri enti di diritto privato in controllo pubblico, nonché agli enti pubblici economici" e della "disorganicità delle disposizioni della L. 190/2012 e dei decreti delegati che si riferiscono a detti enti e società".

Le suddette Linee guida incidono sulla disciplina già prevista dal PNA e ne comportano una rivisitazione, integrando e sostituendo laddove non compatibili i contenuti del PNA in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza che devono essere adottati tra l'altro dagli enti di diritto privato in controllo pubblica e dalle società a partecipazione pubblica.

Le **Linee guida stabiliscono che l'applicazione delle stesse sia sospesa** per le società con azioni quotate e per le società **con strumenti finanziari quotati in mercati regolamentati e per le loro controllate**, prevedendo che le indicazioni circa la disciplina ad esse società applicabile saranno oggetto di linee guida da adottare in esito alle risultanze del tavolo di lavoro che l'ANAC e il MEF hanno avviato con la CONSOB.

Le linee guida di cui sopra, in ogni caso, prevedono che l'adeguamento per le società tenute alla disciplina in esse previste, **dovrà avvenire entro il 31/01/2016**.

L'ANAC ha inoltre adottato la determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 con la quale ha inteso fornire indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione approvato con delibera 11 settembre 2013, n. 72 (PNA) la cui necessità è emersa da un lato, dalle risultanze della valutazione condotta sui Piani di prevenzione della corruzione *analizzati*, dall'altro dall'opportunità di dare risposte unitarie alle richieste di chiarimenti pervenute dagli operatori del settore ed in particolare dai Responsabili della prevenzione della corruzione (RPC), oltretutto dall'esigenza di adeguare il PNA al contesto normativo successivo a quello di approvazione del PNA.

In tale contesto normativo e in coerenza con l'impegno ad operare nel proprio settore con lealtà, trasparenza, onestà ed integrità, rispettando le leggi e i regolamenti, ECOPROGETTO VENEZIA S.r.l., appartenente al Gruppo VERITAS (di seguito denominata anche per brevità "**Società**"), **ha proceduto nell'adozione** di un proprio Piano triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) e un proprio Piano Triennale per la Trasparenza ed Integrità (PTTI) nominando un Responsabile

della Prevenzione e della Corruzione ed un Responsabile per la Trasparenza e l'Integrità, sulla falsariga di quanto espletato anche dalla propria Capo Gruppo VERITAS S.p.A. e utilizzandone, per gli ambiti e nei modi definiti dal presente documento, le strutture. Procede inoltre negli aggiornamenti del PTPC e del PTTI, **pur nelle more dell'adozione delle Linee guida ANAC per le società pubbliche quotate e/o emittenti strumenti finanziari quotati in mercati regolamentati, anche a seguito delle modifiche introdotte dalla legge 27 maggio 2015 n. 69.**

Il PTPC ed il PTTI si integrano con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società, ferma restando l'applicabilità delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 alle sole fattispecie di reato costituenti i c.d. "reati presupposto" quali, per quanto quivi nella materia di interesse, malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis cp), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter cp), concussione (art. 317 cp), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 cp), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 cp), corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter cp), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater cp), istigazione alla corruzione (art. 322 cp).

La legge 27 maggio 2015 n. 69 ha apportato modifiche, per quanto qui di interesse, ad alcune delle ipotesi di reato che sono state individuate nel punto 2.1 del presente piano.

I reati interessati sono il peculato (art. 314 c.p.), la concussione (317 c.p.), la corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), la corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), la corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), l'induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.).

Le modifiche normative afferenti tali reati si sono sostanziate principalmente in inasprimenti delle pene minime e/o massime per i reati elencati nel capoverso che precede, ad eccezione della concussione per la quale è stato modificato l'elemento soggettivo del reato.

Infatti la concussione prima della modifica menzionata, quale reato proprio, poteva essere commessa esclusivamente dal pubblico ufficiale, ora l'art. 317 c.p. nel testo modificato dalla L. 69/2015, prevede che la fattispecie di reato possa essere commessa anche da un pubblico ufficiale.

Inoltre sono state previste modifiche all'art. 165 c.p. relativamente alla sospensione condizionale della pena per i reati ivi citati, che è subordinata al pagamento di una somma equivalente al profitto del reato ovvero all'ammontare di quanto indebitamente percepito dal pubblico ufficiale o dall'incaricato di pubblico servizio, a titolo di riparazione pecuniaria a favore della pubblica amministrazione, fermo restando l'ulteriore eventuale risarcimento del danno.

E' stato altresì introdotto l'art. 322-quater c.p. che ha previsto la riparazione pecuniaria in favore dell'amministrazione lesa, impregiudicato il risarcimento del danno.

1.2 Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione: contenuto e finalità

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) ha natura programmatica e rappresenta lo strumento attraverso il quale ECOPROGETTO VENEZIA sistematizza e descrive un “processo”- articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente - che è finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo.

Il Piano è stato adottato in coerenza alle disposizioni di cui all’art 1 comma 9 della Legge 190/2012 con la finalità di perseguire i seguenti obiettivi strategici:

- ❑ Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- ❑ Aumentare la capacità di individuare casi di corruzione;
- ❑ Creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Essendo il Piano uno strumento finalizzato alla prevenzione, il concetto di corruzione che viene preso a riferimento ha un’accezione ampia e pertanto deve essere inteso in senso lato, comprensivo delle varie situazioni in cui, 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 (cfr. circolare n. 1/2013 del D.F.P.).

Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e, sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Codice Penale, ferma restando come detto l’applicabilità delle disposizioni del d.lgs. 231 del 2001 con riferimento ai soli reati in essa previsti c.d. “reati presupposto” ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Nel caso di ECOPROGETTO VENEZIA il Piano si integra con il Modello di Organizzazione e Gestione redatto ai sensi del d.lgs. 231/01 (di seguito denominato anche Modello).

Nel Modello infatti si delinea un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell’aver esaminato l’organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di “possibile esposizione” al fenomeno corruttivo. Ciò avviene ricostruendo il sistema dei processi organizzativi, con particolare attenzione alla struttura dei controlli ed alle aree sensibili nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione.

Questo implica una valutazione probabilistica di tale rischiosità e l’adozione di un sistema di gestione del rischio medesimo.

Le disposizioni previste dalla legge 190/2012 rappresentano l’attuazione diretta dei principi di buon andamento ed imparzialità della Pubblica Amministrazione sanciti dall’art. 97 della Costituzione e riguardano non solo le condotte penalmente rilevanti ma tutti i comportamenti che si traducono in un deviamiento dalle regole comportamentali etiche e morali comunemente accettate e riconosciute.

ECOPROGETTO VENEZIA, allo scopo di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle proprie attività, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un sistema di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della società e di tutti coloro che operano in nome e per conto di essa o sotto la sua direzione e vigilanza, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissioni di reati previsti dal d.lgs. 231/2001.

A tal fine, la società ha adottato:

- ❑ un Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/2001, in aggiornamento con i reati introdotti dalla legge 190/2012, contenente la mappatura delle "aree a rischio";
- ❑ un Codice Etico conforme al Codice generale di cui al DPR 62/2013, alle linee guida di cui alla delibera Civit/Anac n. 75/2013 e al Codice di Comportamento interno dei dipendenti del Comune di Venezia approvato con DGC n. 703/2013 e 21/2014;
- ❑ un Codice Disciplinare;
- ❑ un Regolamento Reclutamento del personale, mutuato dalla capogruppo VERITAS S.p.A. e gestito in coordinamento con essa;
- ❑ un Regolamento trasferte rimborsi spese, mutuato dalla capogruppo VERITAS S.p.A.
- ❑ un Regolamento utilizzo sistema informatico mutuato dalla capogruppo VERITAS S.p.A. e gestito in coordinamento con essa;
- ❑ un Regolamento adempimenti Privacy mutuato dalla capogruppo VERITAS S.p.A. e gestito in coordinamento con essa;
- ❑ una Procedura Disciplinare, mutuata dalla capogruppo VERITAS S.p.A. e gestita in coordinamento con essa.

Il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione è stato pertanto adottato ad integrazione del complesso sistema anticorruzione già introdotto dalla società con i summenzionati documenti.

Il Piano di Prevenzione della Corruzione deve rispondere in particolare alle seguenti esigenze:

- 1) individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione ;
- 2) prevedere per le attività di cui al punto 1) misure, anche trasversali, idonee a prevenire il rischio di corruzione; inclusi meccanismi di formazione attuazione e controllo delle decisioni;
- 3) elaborare un sistema di controllo e monitoraggio delle attività di cui al punto 1) coerente con il sistema di controllo interno;
- 4) contemplare obblighi di informazione e di formazione a diversi livelli nei confronti dei soggetti che svolgono funzioni direttive e comunque nei confronti di tutto il personale addetto alle aree di attività con un più alto rischio corruzione;
- 5) prevedere obblighi di informazione/formazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- 6) monitorare gli obblighi di trasparenza e pubblicità previsti dalla normativa;

- 7) individuare forme di sensibilizzazione in materia di corruzione anche nei rapporti con cittadini ed i soggetti esterni;
- 8) individuare di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

L'attività di prevenzione della corruzione ai sensi della legge 190/2012, si articola in particolare nei seguenti adempimenti:

- ❑ nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione;
- ❑ individuazione delle aree strumentali alle aree a rischio già individuate dal Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/2001, che possono facilitare il manifestarsi di comportamenti corruttivi;
- ❑ aggiornamento dei procedimenti e delle procedure specifiche già esistenti per implementare le azioni di prevenzione e controllo e per diminuire i fattori di rischio;
- ❑ aggiornamento costante del Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs 231/2001 e del PTPC con l'evoluzione normativa e della struttura organizzativa interna;
- ❑ diffusione e conoscenza del codice etico;
- ❑ predisposizione ed esecuzione delle attività di monitoraggio, con previsione di specifici meccanismi di audit così come definito nel Regolamento di Audit;
- ❑ definizione dei flussi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza e verso il Responsabile per la prevenzione della corruzione e dei rapporti tra questi due soggetti;
- ❑ predisposizione, pianificazione ed erogazione delle attività di formazione in materia di anticorruzione.

Il PTPC su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione è adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione della Società.

Il PTPC come raccomandato da ANAC deve fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.

Il PNA attuale raccomanda una metodologia di gestione del rischio ispirata ai principi e alle linee guida UNI ISO 31000:2010 rispetto alla quale sono possibili adattamenti, adeguatamente evidenziati, in ragione delle caratteristiche proprie della struttura in cui si applica.

ANAC nella determinazione n. 12 del 2015 fornisce delle indicazioni metodologiche finalizzate al miglioramento del processo di gestione del rischio di corruzione che riguardano, in sintesi:

- a) l'analisi del contesto esterno ed interno, da rendere effettiva e da migliorare;
- b) la mappatura dei processi, da effettuarsi su tutta l'attività svolta dall'amministrazione o ente non solamente con riferimento alle cd. "aree obbligatorie" ma anche a tutte le altre aree di rischio;
- c) la valutazione del rischio, in cui è necessario tenere conto delle cause degli eventi rischiosi;
- d) il trattamento del rischio, che deve consistere in misure concrete, sostenibili e verificabili

Nel corso dell'anno 2016 tenuto conto della natura giuridica, della complessità e delle dimensioni aziendali, nonché dei mutamenti e delle evoluzioni organizzative anche connesse alle disposizioni normative in materia di servizi pubblici locali (Legge Madia) saranno implementate le attività volte ad una verifica metodologica sul sistema già in atto che comunque risulta coerente con i principi indicati.

Secondo le indicazioni di ANAC si provvederà nel processo di formazione del PTPC a potenziare la consapevolezza degli organi di indirizzo nella partecipazione al PTPC mediante incontri o sedute di illustrazione del PTPC e del PTTI per l'approvazione.

1.3 La Società- i soggetti coinvolti nell'attività di prevenzione e controllo della corruzione e ruoli nella strategia di prevenzione

ECOPROGETTO VENEZIA S.r.l. è una società a prevalente capitale pubblico detenuto per la maggioranza da VERITAS S.p.A., che svolge attività di trattamento rifiuti e di logistica dei rifiuti per la quasi totalità per conto della CapoGruppo o di altre società appartenenti al gruppo Veritas.

ECOPROGETTO VENEZIA S.r.l. ha nominato, con delibera di C.d.A. del 29 settembre 2014, il dott. Adriano Tolomei quale Responsabile della Prevenzione e altresì quale Responsabile per il monitoraggio e controllo degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013.

1.3.1 Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Il Responsabile della Prevenzione della corruzione è previsto dalla legge 190 /2012 (art. 1 co. 7). Con determinazioni n. 8 del 17/06 /2015 e n. 12 del 28/10/2015, ANAC ha confermato la centralità del ruolo del RPC fornendo specifiche indicazioni in merito, ad integrazione anche di quanto già indicato dalla circolare del dipartimento della Funzione pubblica n. 1 del 2013

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, (di seguito denominato anche Responsabile o RPC) svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013 e i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità (art. 1 l. n. 190 del 2013; art. 15 d.lgs. n. 39 del 2013); elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione (art. 1, comma 14, del 2012); ha anche la competenza ad effettuare la contestazione e le segnalazioni previsti dall'art. 15 del d.lgs. n. 39 del 2013

In particolare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione svolge i seguenti compiti:

- ❑ elabora ed aggiorna la proposta di Piano di Prevenzione della Corruzione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione, sulla base delle informazioni e notizie rese dai responsabili di struttura referenti ;
- ❑ verifica l'efficace attuazione del PTPC in base al Piano di Audit definito annualmente dal RPC di concerto con l'organo ed il sistema di controllo interno nelle attività ex d.lgs 231/2001 e formula proposte di modifica allo stesso ogni qualvolta ne ravvisi la necessità;
- ❑ definisce il Piano di Formazione previsto nel PTPC unitamente al Dirigente – Referente aziendale competente in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi

del D.lgs. 231/2001 per quanto di interesse individuando le diverse tipologie di formazione e il personale interessato individua il personale da inserire nei programmi di formazione;

- ❑ vigila sul rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. 39/2013 ed s.m.i.
- ❑ trasmette annualmente la relazione sulle attività svolte al Consiglio d'Amministrazione;
- ❑ pubblica sul sito web istituzionale una relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta,
- ❑ promuove ed effettua incontri periodici con l'ODV al fine di coordinare le rispettive attività,
- ❑ promuove ed effettua incontri periodici con il Collegio Sindacale (almeno semestrali).

A garanzia dei compiti e doveri sopra elencati, il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione può esercitare tra l'altro i seguenti poteri:

- ❑ verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente e/o documentazione a tutti i dipendenti su comportamenti potenzialmente a rischio corruzione e illegalità;
- ❑ richiedere ai dipendenti che hanno istruito un procedimento (come bandi di gara o concorsi di selezione del personale) di fornire motivazioni per iscritto circa le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale;
- ❑ effettuare, tramite l'ausilio di soggetti interni competenti per settore, ispezioni e verifiche presso ciascun ufficio dell'azienda al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi, avvalendosi anche del Team di Audit;
- ❑ partecipare alle verifiche ed attività del Team di Audit;
- ❑ effettuare controlli sulle procedure e sui processi aziendali che abbiano impatto in materia di anticorruzione e trasparenza, proponendo le modifiche ritenute necessarie e, nel caso di mancata attuazione, segnalare le eventuali criticità all'Organo di Indirizzo;
- ❑ collaborare con le strutture aziendali competenti alla redazione delle procedure aziendali che abbiano impatto in materia di anticorruzione e trasparenza;
- ❑ partecipare alle riunioni dell'Organo di Indirizzo chiamato a deliberare sull'adozione del PTPC/PTTI e loro aggiornamenti;
- ❑ interfacciarsi con l'Organo di Indirizzo, l'OdV e ciascun Referente aziendale, ai fini dell'eventuale attivazione delle azioni necessarie per il miglior espletamento dei propri compiti.

Per l'espletamento dei propri compiti, il RPC dispone della libertà di accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali rilevanti per le proprie attività di indagine, analisi e controllo; può richiedere informazioni, rilevanti per le attività di competenza, a qualunque funzione aziendale, che è tenuta a rispondere.

Il RPC ha, inoltre, la libertà di effettuare interviste al personale, salvo quanto diversamente stabilito dalla normativa vigente.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, il RPC potrà avvalersi del supporto delle altre funzioni interne, qualora necessario od opportuno, al fine di disporre del più elevato livello di professionalità specifica e di continuità di azione, nonché di disponibilità di risorse dedicate e tecnicamente preparate nell'esercizio dell'attività cui il RPC/RT è tenuto.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il RPC potrà avvalersi:

del Referente della Direzione Risorse Umane in ordine alla formazione del personale e ai procedimenti disciplinari collegati all'osservanza del PTPC e del PTTI;

della Funzione di controllo interno di audit anche ex 231/2001 per la valutazione dell'adeguatezza e dell'efficacia delle procedure e del sistema dei controlli interni adottati dalla Società al fine di ridurre i rischi di corruzione.

Il RCP, nonché i soggetti dei quali lo stesso, a qualsiasi titolo, si avvalga, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza e il segreto d'ufficio su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni. In ogni caso, ogni informazione è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati, D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i.

I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione sono tenuti a fornire la necessaria collaborazione, fornendo le informazioni richieste per l'adeguato espletamento dell'incarico da parte del RPC, sia nella fase di predisposizione/aggiornamento del PTPC/PTTI, sia nelle successive fasi di verifica e controllo dell'attuazione delle misure.

Lo svolgimento delle funzioni di Responsabile della Prevenzione della Corruzione non comporta il riconoscimento di emolumenti aggiuntivi se non nell'ambito della retribuzione di risultato così come definita dalla normativa legislativa e contrattuale vigente.

Le funzioni attribuite al Responsabile non sono delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità.

Il nominativo del Responsabile è pubblicato, con adeguata evidenza, sul sito istituzionale al seguente link: www.ecoprogettovenezia.it, sezione "Trasparenza" > "Disposizioni generali Trasparenza e Prevenzione Corruzione" e viene comunicato ad ANAC.

Il responsabile della Prevenzione della Corruzione è stato individuato nella figura del Direttore Generale e coincide con il Responsabile della Trasparenza e ne svolge conseguentemente le funzioni (art. 43 d.lgs. n. 33 del 2013).

I requisiti del Responsabile per la prevenzione della corruzione (di seguito, in breve, anche solo il "Responsabile"), in base alla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.1/2013 / D.F.P., sono i seguenti:

a) essere un dirigente apicale in una posizione di relativa stabilità,

- b) non essere un dirigente inserito nell'ufficio di diretta collaborazione dell'autorità di indirizzo politico o amministrativo;
- c) essere nominato tra coloro che abbiano disponibilità di risorse sufficienti per l'organizzazione dell'attività e per la gestione dei rapporti; si ravvisa quindi l'opportunità che la scelta ricada su dirigenti titolari di ufficio e non su dirigenti con incarico di studio e consulenza;
- d) non essere stato destinatario di provvedimenti giudiziari di condanna, né di provvedimenti disciplinari;
- e) aver dato nel tempo dimostrazione di comportamento integerrimo;
- f) non essere in conflitto di interessi;
- g) per quanto possibile, non essere un dirigente incaricato dei settori tradizionalmente più esposti al rischio della corruzione.

Al fine di garantire l'autonomia e il potere di impulso del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, come previsto dalla circolare 1 del 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica e considerato il peculiare compito organizzativo e di raccordo che deve essere svolto da tale responsabile, la Società assicura ad esso adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio.

L'adeguatezza va intesa non solo dal punto di vista quantitativo, ma anche qualitativo, dovendo assicurare la presenza di elevate professionalità, che dovranno peraltro essere destinatarie di specifica formazione.

Oltre al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nelle diverse attività aziendali mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti.

Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del Responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione.

A tal fine sono individuati i Referenti e gli altri soggetti nell'ambito della Società che sono tenuti a rapportarsi ed a relazionare al Responsabile.

In caso di inadempimento degli obblighi connessi al ruolo di RPC, e stabiliti dalle disposizioni di legge, si applicano le previsioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al CCNL di riferimento e al Sistema disciplinare vigente anche in relazione al Codice Etico della Società oltre alle altre responsabilità previste dalla normativa vigente ove applicabili.

1.3.2 I funzionari per l'Area di rispettiva competenza

Ciascun funzionario aziendale, svolge per l'Area di rispettiva competenza, funzioni di Referente del Responsabile della Prevenzione della corruzione, ed attività informativa nei confronti del Responsabile stesso e dell'Autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); inoltre:

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- propone le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);

- ❑ assicura l'osservanza del Codice Etico e verifica le ipotesi di violazione;
- ❑ adotta le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- ❑ osserva gli obblighi e le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012).

Ciascun funzionario è tenuto altresì a far rispettare ai propri sottoposti la normativa in materia di corruzione, i contenuti del presente Piano, a dare attuazione a tutte le misure quivi previste al fine di prevenire fenomeni di corruzione.

In caso di inadempimento degli obblighi previsti in capo al funzionario referente afferenti il PTPC e connesso PTTI, si applicano le previsioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al CCNL di riferimento e al Sistema disciplinare vigente anche in relazione al Codice Etico della Società oltre alle altre responsabilità previste dalla normativa vigente ove applicabili.

1.3.3 L'O.d.V e il Team di Audit

Partecipano per quanto di competenza al processo di valutazione e gestione del rischio nell'ambito del Modello di Organizzazione e Gestione, considerando i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti così come definito nel Regolamento di Audit e nel Regolamento dell'OdV.

Esprimono parere sul Codice etico adottato conformemente a quanto definito nella normativa di settore (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001) e controllano gli esiti della Sua applicazione (report sulla disciplina; rapporti di audit; ecc...).

L'O.d.V. ed il Team di audit collaborano e forniscono le informazioni ed il supporto necessario al Responsabile della Prevenzione e della Corruzione in materia di anticorruzione con riferimento al PTPC.

L'Organismo ha altresì l'obbligo di segnalare tempestivamente al Responsabile della Prevenzione e della Corruzione eventuali situazioni di potenziale pericolo di commissione dell'illecito emergenti dalla propria attività di controllo ai sensi del D.lgs 231/01 e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il Team di Audit svolge altresì funzioni di Referente del Responsabile della Prevenzione e corruzione.

In caso di inadempimento degli obblighi previsti in capo al Team di Audit afferenti il PTPC e connesso PTTI si applicano le previsioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al CCNL di riferimento e al Sistema disciplinare vigente anche in relazione al Codice Etico della Società oltre alle altre responsabilità previste dalla normativa vigente ove applicabili.

1.3.4 Il Responsabile della Trasparenza

Il Responsabile della Trasparenza (denominato anche RT) svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del

2013) e coordina le attività di controllo all'interno del Gruppo. Il Responsabile della Trasparenza ed il Responsabile della prevenzione della Corruzione di norma coincidono

RT è indipendente ed autonomo, riferendo direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Il RT ha il compito di:

- elaborare/aggiornare la proposta di Programma della Trasparenza e Integrità (di seguito PTTI) da sottoporre all'approvazione dell'Organo di Indirizzo che costituisce parte integrante del PTPC ;
- effettuare attività di controllo sull'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione con cadenza almeno semestrale;
- segnalare, ai fini dell'eventuale attivazione delle azioni più opportune, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione al Consiglio di Amministrazione all'Odv e al Dirigente Referente aziendale competente per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare, informando, se ritenuto necessario l'ANAC;
- controllare e garantire la regolare attuazione dell'accesso civico in base a quanto stabilito dalla normativa vigente;

Al Responsabile della Trasparenza sono assicurati i medesimi poteri di interlocuzione e controllo dell'RPC ed i flussi informativi nonché il relativo supporto operativo.

In caso di inadempimento degli obblighi connessi al ruolo di RT, e stabiliti dalle disposizioni di legge, si applicano le previsioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al CCNL di riferimento e al Sistema disciplinare vigente anche in relazione al Codice Etico della Società oltre alle altre responsabilità previste dalla normativa vigente ove applicabili.

1.3.5 La Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo

Coordina le attività di redazione, adozione, aggiornamento ed applicazione dei Regolamenti relativi alla gestione del Personale all'interno del Gruppo, in particolare del Codice Etico; del Codice Disciplinare; del Regolamento per il Reclutamento Personale; del Regolamento Trasferte e di tutti i Regolamenti che abbiano a che fare con il corretto comportamento del personale.

Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001).

Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.).

In caso di inadempimento degli obblighi previsti in capo al Dirigente referente afferenti il PTPC e connesso PTTI, si applicano le previsioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al CCNL di riferimento e al Sistema disciplinare vigente anche in relazione al Codice Etico della Società, oltre alle altre responsabilità previste dalla normativa vigente ove applicabili.

1.3.6 Tutti i dipendenti

Partecipano al processo di gestione del rischio per quanto di competenza così come definito dalla struttura organizzativa vigente e così come definito nei Profili professionali di competenza.

Osservano le misure contenute nel Presente Piano e in tutti i Regolamenti e i documenti del Sistema di Gestione Aziendale.

Segnalano le situazioni di illecito così come definito nel Codice Etico in vigore.

Segnalano casi di personale conflitto di interessi così come definito nel Codice Etico (art. 6 bis l. n. 241 del 1990).

In caso di inadempimento degli obblighi previsti in capo dipendenti afferenti il PTPC e connesso PTTI ,, si applicano le previsioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al CCNL di riferimento e al Sistema disciplinare vigente anche in relazione al Codice Etico della Società oltre alle altre responsabilità previste dalla normativa vigente ove applicabili.

1.3.7 I collaboratori a qualsiasi titolo

Osservano le misure contenute nel presente Piano e in tutti i Regolamenti e i documenti del Sistema di Gestione Aziendale che li riguardano.

Segnalano le situazioni di illecito così come definito nel Codice Etico in vigore.

1.3.8 I Referenti

I Referenti collaborano con il Responsabile della prevenzione della corruzione al fine di garantire l'osservanza del Piano nell'ambito Strutture organizzative di riferimento ed in particolare:

- verificano l'applicazione delle disposizioni normative e regolamentari finalizzate alla prevenzione della corruzione relativamente alle attività di competenza;
- garantiscono il rispetto degli obblighi di formazione mediante la diffusione dei contenuti delle iniziative formative svolte a livello centrale o la promozione di eventi formativi presso le proprie sedi;
- riferiscono, dalla data di adozione del presente Piano, di norma semestralmente e comunque ogni qual volta se ne ravvisi la necessità, al Responsabile della prevenzione della corruzione sullo stato di applicazione del Piano nell'ambito della Struttura organizzativa di riferimento segnalando le criticità ed eventualmente proponendo l'adozione di misure specifiche ritenute maggiormente idonee a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi.

Ciascun Referente può individuare occorrendo e motivatamente un delegato con idonee competenze per la attuazione di compiti di prevenzione della corruzione nell'ambito della struttura di riferimento.

I Referenti svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, propongono le misure di prevenzione e garantiscono l'osservanza del Piano e del Codice Etico segnalandone le violazioni.

Referenti delle aree di rischio

I Referenti delle aree a rischio nella struttura normativa dell'anticorruzione e trasparenza rivestono un ruolo essenziale per la buona riuscita di un sistema di prevenzione.

I RAR sono identificati, sulla base dei processi sensibili individuati nell'ambito dell'organizzazione della Società, come i responsabili delle Funzioni aziendali operanti nelle aree di attività a rischio, tenendo conto delle responsabilità che la stessa Società ha formalmente assegnato attraverso la definizione della struttura organizzativa e il sistema di deleghe e procure vigenti.

In particolare, sulla base di tali responsabilità, si individuano quali RAR le Funzioni aziendali che:

- hanno elevata conoscenza dei processi sensibili, nonché la gestione degli stessi processi in termini di attività e rischi;
- possono favorire modalità di monitoraggio sulla funzionalità del PTPC e del PTTI.

I RAR partecipano al processo di gestione del rischio anticorruzione assicurandone il governo limitatamente agli ambiti operativi di propria competenza, come individuati nel PTPC e PTTI.

In particolare, ad essi, che sono costituiti dai Dirigenti e/o Funzionari delle Aree individuate a rischio nel PTPC spettano i seguenti compiti:

- a) promuovere la diffusione e la conoscenza del PTPC e del PTTI, anche attraverso l'identificazione dei fabbisogni formativi e informativi;
- b) contribuire all'individuazione e valutazione del rischio anticorruzione nelle aree di loro competenza;
- c) definire/ proporre idonee procedure interne, correlate alle attività a rischio, volte a disciplinare il funzionamento dei controlli di primo livello loro demandati, fermo restando che sarà sempre il RPC/RT ad esercitare l'attività di vigilanza anche sulle attività di controllo poste in essere dai RAR, ai fini della verifica del funzionamento e dell'osservanza del PTPC e del PTTI;
- d) assicurare che l'operatività relativa agli ambiti presidiati avvenga nel rispetto delle normative, delle procedure di riferimento, del PTPC e del PTTI;
- e) promuovere l'adozione di adeguate misure correttive nei casi in cui, nello svolgimento delle proprie attività, dovessero emergere punti di attenzione connessi al mancato rispetto della normativa di riferimento, del PTPC e del PTTI;
- f) informare il RPC di tutti i fatti o gli atti di cui venga a conoscenza che possano costituire una violazione della normativa di riferimento e del PTPC e che possano comportare un aumento significativo del rischio anticorruzione;
- g) redigere ed inviare i flussi informativi periodici al RPC/RT, per le aree di attività a rischio di competenza;
- h) inviare periodicamente al RPC/RT una valutazione del rischio anticorruzione per l'ambito/gli ambiti di propria pertinenza e del funzionamento dei controlli demandati;
- i) segnalare al RPC/RT ogni esigenza di aggiornamento/modifica dei presidi e dei controlli in essere (per es. in caso di cambiamenti organizzativi).

In caso di inadempimento degli obblighi previsti in capo al Dirigente Referente e/o al Dirigente/Funziionario Referente di Area a rischio (RAR) , afferenti il PTPC e connesso PTTI , si applicano le previsioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al CCNL di riferimento e al Sistema disciplinare vigente anche in relazione al Codice Etico della Società oltre alle altre responsabilità previste dalla normativa vigente ove applicabili.

1.4 L'organizzazione aziendale

L'assetto organizzativo di macrostruttura e struttura di ECOPROGETTO VENEZIA S.r.l. è quello pubblicato nel sito internet della società, all'interno della sezione "trasparenza".

2 ANALISI E GESTIONE DEL RISCHIO

Il PNA attuale raccomanda una metodologia di gestione del rischio ispirata ai principi e alle linee guida UNI ISO 31000:2010 rispetto alla quale sono possibili adattamenti, adeguatamente evidenziati, in ragione delle caratteristiche proprie della struttura in cui si applica

ANAC, nella determinazione n. 12 del 2015, fornisce delle indicazioni metodologiche finalizzate al miglioramento del processo di gestione del rischio di corruzione che riguardano, in sintesi:

- a) l'analisi del contesto esterno ed interno, da rendere effettiva e da migliorare;
- b) la mappatura dei processi, da effettuarsi su tutta l'attività svolta dall'amministrazione o ente non solamente con riferimento alle cd. "aree obbligatorie" ma anche a tutte le altre aree di rischio;
- c) la valutazione del rischio, in cui è necessario tenere conto delle cause degli eventi rischiosi;
- d) il trattamento del rischio, che deve consistere in misure concrete, sostenibili e verificabili

Il Piano triennale della prevenzione della corruzione 2015-2017, si integra con i principi e le metodologie già introdotte ed utilizzate con il MOG.

In particolare ai fini di una migliore impostazione e realizzazione del processo di gestione del rischio ANAC raccomanda di valorizzare i seguenti principi: La gestione del rischio di corruzione :

- a) va condotta in modo da realizzare sostanzialmente l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. Pertanto non è un processo formalistico né un mero adempimento burocratico;
- b) è parte integrante del processo decisionale. Pertanto, essa non è un'attività meramente ricognitiva, ma deve supportare concretamente la gestione, con particolare riferimento all'introduzione di efficaci strumenti di prevenzione e deve interessare tutti i livelli organizzativi;

- c) è realizzata assicurando l'integrazione con altri processi di programmazione e gestione (in particolare con il ciclo di gestione della performance e i controlli interni) al fine di porre le condizioni per la sostenibilità organizzativa della strategia di prevenzione della corruzione adottata. Detta strategia deve trovare un preciso riscontro negli obiettivi organizzativi delle amministrazioni e degli enti. Gli obiettivi individuati nel PTPC per i responsabili delle unità organizzative in merito all'attuazione delle misure di prevenzione o delle azioni propedeutiche e i relativi indicatori devono, di norma, essere collegati agli obiettivi inseriti per gli stessi soggetti nel Piano delle performance o in documenti analoghi. L'attuazione delle misure previste nel PTPC è opportuno divenga uno degli elementi di valutazione del dirigente e, per quanto possibile, del personale non dirigenziale;
- d) è un processo di miglioramento continuo e graduale. Essa, da un lato, deve tendere alla completezza e al massimo rigore nella analisi, valutazione e trattamento del rischio e, dall'altro, deve tener conto dei requisiti di sostenibilità e attuabilità degli interventi;
- e) implica l'assunzione di responsabilità. Essa si basa essenzialmente su un processo di diagnosi e trattamento e richiede, necessariamente, di fare scelte in merito alle più opportune modalità di valutazione e trattamento dei rischi. Le scelte e le relative responsabilità riguardano, in particolare, gli organi di indirizzo, i dirigenti, il RPC;
- f) è un processo che tiene conto dello specifico contesto interno ed esterno di ogni singola amministrazione o ente, nonché di quanto già attuato (come risultante anche dalla relazione del RPC). Essa non deve riprodurre in modo integrale e acritico i risultati della gestione del rischio operata da altre amministrazioni (ignorando dunque le specificità dell'amministrazione interessata) né gli strumenti operativi, le tecniche e le esemplificazioni proposti dall'Autorità o da altri soggetti (che hanno la funzione di supportare, e non di sostituire, il processo decisionale e di assunzione di responsabilità interna);
- g) è un processo trasparente e inclusivo, che deve prevedere momenti di efficace coinvolgimento dei portatori di interesse interni ed esterni;
- h) è ispirata al criterio della prudenza volto anche ad evitare una sottostima del rischio di corruzione;
- i) non consiste in un'attività di tipo ispettivo o con finalità repressive. Implica valutazioni non sulle qualità degli individui ma sulle eventuali disfunzioni a livello organizzativo.

Analisi del contesto

La definizione ed analisi nell'ambito della gestione del rischio di corruzione, del contesto, interno ed esterno nel quale la società opera, così come stabilito dalla determinazione ANAC n. 12 del 28

ottobre 2015 e dalle norme UNI ISO 31000/2010, assume un ruolo di particolare rilevanza contribuendo alla conoscenza dell'ambito nel quale individuare i parametri da considerare nel processo di gestione del rischio.

Si deve osservare innanzi tutto che il sistema di gestione del rischio utilizzato nel PTPC è quello già adottato dalla società con il MOG con il quale si integra, e nel primo anno di adozione, **nel complesso ed incerto quadro normativo ed interpretativo già descritto ed in considerazione delle dimensioni e della complessità organizzativa** è iniziata l'attività di implementazione e miglioramento nella integrazione e coordinamento tra i due sistemi di prevenzione, per cui l'applicazione delle metodologie suggerite da ANAC in considerazione anche della recente pubblicazione della determinazione ANAC n. 12 /2015, sarà sviluppata nel corso dell'anno 2016,.

Il **Contesto esterno** è l'ambiente esterno nel quale la società opera nel conseguimento dei propri obiettivi.

L'analisi e la comprensione di detto contesto, evidenzia le caratteristiche dell'ambiente, con riferimento ad elementi culturali criminologici, sociali ed economici nel territorio di interesse della società, gli elementi significativi che hanno un impatto sulla organizzazione; le possibili relazioni ed influenze rispetto i portatori di interesse esterni.

Si consideri che la società svolge come già illustrato in precedenza, servizi pubblici locali di rilevanza economica e principalmente gestione integrata dei rifiuti.

Nella fattispecie ai fini della analisi del contesto sono state prese in considerazione le informazioni ed i dati rappresentati nelle seguenti fonti (atti e Relazioni)

- La relazione presentata dal Ministero dell'Interno sull'attività delle forze di polizia sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata trasmessa alla Presidenza del Consiglio di Ministri il 25 febbraio 2015 che offre un quadro generale con riferimento all'anno 2013,
- La Relazione presentata dal Ministero dell'Interno alla Camera dei deputati il 22 dicembre 2015 relativa al primo semestre 2015 sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione investigativa antimafia
- Il Rapporto "Mafie e criminalità in Veneto", a cura di Unioncamere Veneto, febbraio 2015;
- Il Rapporto annuale 2015 Unioncamere Veneto sulla situazione economica del Veneto
- L'intervento del Presidente della Corte di Appello di Venezia il 24 gennaio 2015 alla inaugurazione dell'Anno giudiziario

Nell'ambito del contesto esterno, si sono considerate sulla base delle fonti citate le informazioni ed i dati relativi a fattori e circostanze che in relazione alle attività ed ai servizi svolti dalla società nell'ambito della propria organizzazione e deputazione e nei rapporti con i portatori di interessi esterni, possono favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno, nell'ambito del territorio ove essa opera.

Si è preso quindi in considerazione il territorio della Regione Veneto ed in particolare delle Province di Venezia e Treviso.

Il Veneto è geograficamente collocato in prossimità di aree di confine interessate da cospicui flussi migratori. Inoltre, gli importanti snodi, quali il porto di Venezia-Marghera, l'aeroporto internazionale di Venezia-Tessera "Marco Polo", si prestano anche alla commissione di reati a carattere transnazionale (traffici di droga, di tabacchi lavorati esteri, di rifiuti, tratta di esseri umani, transito di merce contraffatta). È, altresì, interessata da attività delinquenti di natura predatoria (furti e rapine perpetrate in danno di istituti di credito, uffici postali, esercizi commerciali ed abitazioni), peraltro favorite dal diffuso benessere economico. Il territorio, considerata l'elevata propensione imprenditoriale e la sua posizione geografica, catalizza gli interessi della criminalità organizzata, sia autoctona che straniera, anche ai fini del riciclaggio e del reinvestimento in attività economiche dei profitti illeciti realizzati.

Le organizzazioni criminali di tipo mafioso non hanno nel Veneto un vero e proprio radicamento.

Le attività di polizia hanno, tuttavia, consentito di documentare la presenza di soggetti riconducibili a organizzazioni criminali siciliane, calabresi e campane.

Nella Regione emerge, in particolare la perpetrazione di reati nel settore della pubblica amministrazione quali truffe finalizzate all'evasione delle imposte, indebita concessione di erogazioni pubbliche, abuso d'ufficio, turbata libertà degli incanti e bancarotta fraudolenta.

L'area veneta è, anche, interessata dalla realizzazione di opere pubbliche ritenute altamente strategiche in quanto funzionali e di supporto allo sviluppo economico regionale. (ci si riferisce al M.O.S.E. di Venezia),

La provincia lagunare, caratterizzata da un tessuto imprenditoriale particolarmente dinamico, non appare interessata dalla presenza di radicate organizzazioni criminali.

Tuttavia, la prosperità economica del territorio ha attratto, nel tempo, gli interessi della criminalità organizzata anche ai fini del riciclaggio e del reinvestimento in attività economiche dei profitti illeciti. In particolare sono emersi tentativi di infiltrazione nei settori della Pubblica Amministrazione (ci si riferisce al MOSE).

La provincia di Treviso non risulta interessata da una presenza stabile ed organizzata di sodalizi di tipo mafioso. E stata, tuttavia, registrata l'operatività sul territorio di elementi riconducibili a soggetti calabresi responsabili, a vario titolo, di associazione per delinquere di tipo mafioso.

Si rileva in particolare una operazione di polizia che ha consentito di far emergere un procedimento a carico di circa 30 persone avanti la Corte dei Conti per illeciti commessi in danno della Pubblica amministrazione ove era coinvolta una società partecipata da un Ente locale

Come emerge dal discorso inaugurale del Procuratore generale della Repubblica presso la Corte di appello di Venezia quanto ai delitti contro la Pubblica amministrazione si è rilevato inoltre nell'anno giudiziario 2013/2014, un netto aumento del 23,1% rispetto all'anno precedente (3.283).

Più specificamente, sono in aumento del 293,5% i reati di corruzione (da 31 a 122), del 66,7% i reati di concussione (da 27 a 45 iscrizioni), che emergono numerosi anche in conseguenza della forte specializzazione in materia raggiunta dalla PG.

In particolare, secondo quanto evidenziato nel discorso, appaiono persistenti i fenomeni riconducibili a comportamenti illeciti di pubblici funzionari, spesso collegati a fatti di notevole gravità, che vanno inquadrati nell'ambito del *sistema* di corruzione in materia di appalti e servizi della pubblica amministrazione

Le riflessioni sulla corruzione non possono essere disgiunte da intrecci tra il fenomeno corruttivo e la criminalità mafiosa

Dal Rapporto "Mafie e criminalità in Veneto", e dal Rapporto annuale 2015 Unioncamere Veneto emerge che il Veneto è annoverato tra le regioni dove i gruppi mafiosi ripuliscono e riciclano i proventi delle attività illegali, investendoli ed incrociando gli interessi degli imprenditori in crisi, in particolare nei settori degli appalti pubblici, ma anche tra gli altri dello smaltimento illecito dei rifiuti.

Ci si riserva un aggiornamento della analisi sulla base di eventuali più recenti fonti ed in particolare di eventuali elementi e fattori che potranno essere forniti dalla Prefettura territorialmente competente ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 co. 6 della l. 190/2012.

Quanto al contesto esterno si ritiene comunque opportuno un accenno alle possibili evoluzioni dello stesso anche in considerazione dei mutati scenari normativi economici e politici nell'ambito in particolare dei servizi pubblici locali.

Il **contesto interno** è l'ambiente interno nel quale la società opera nel conseguimento dei propri obiettivi. L'analisi del contesto interno verte sugli aspetti legati alla organizzazione e alla gestione operativa al livello di complessità delle Società ed in particolare coinvolge i seguenti fattori la governance – organi di indirizzo, struttura organizzativa, i ruoli e le responsabilità, le politiche, strategie, obiettivi, risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie, qualità e quantità del personale,

cultura organizzativa con particolare riferimento alla cultura dell'Etica, sistemi e flussi informativi e processi decisionali (sia formali che informali) relazioni interne ed esterne.

Tali elementi fanno parte nella fattispecie di una organizzazione in evoluzione, anche in considerazione dei mutati scenari normativi economici e politici nell'ambito in particolare dei servizi pubblici. Essi sono considerati e descritti in specifiche parti del PTPC alle quali si rinvia e sono compiutamente descritti nel sito della Società : www.ecoprogettovenetia.it – sezione Trasparenza – sottosezione Personale e nella politica della qualità cui si rimanda, ma vengono quivi comunque riassunti.

L'organo di indirizzo è costituito dal Consiglio di Amministrazione composto da tre membri designati dall'Assemblea dei Soci (Veritas S.p.A., Asvo S.p.A., Bioman S.p.A.), tra i quali è nominato il Presidente.

La società ha nominato un Amministratore Delegato con poteri e deleghe gestionali, che riveste anche la carica di Direttore Generale, ed è un dirigente della Capogruppo Veritas in distacco funzionale presso Ecoprogetto Venezia.

Il Collegio Sindacale è composto da tre membri dei quali uno con funzioni di Presidente. La società si è dotata del MOG ed ha nominato l' Organismo di vigilanza composto da tre membri dei quali uno con funzioni di Presidente.

La Società di revisione è la Società Reconta Ernst & Young S.p.A.

La società ha nominato il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

I dati sono reperibili nel già citato sito internet della società, nella sezione Trasparenza.

Il personale della società alla data del 31.12 2015 è costituito da n. 44 dipendenti, tra i quali non vi sono dirigenti.

La società per quanto riguarda la qualità del personale applica programmi di formazione generale e specifica e mirati per settori oltre a quelli già istituiti ai fini della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D.lgs. 81/2008;

Quanto alla cultura organizzativa, con particolare riferimento a quella dell'Etica, come detto la società si è dotata da tempo del MOG ex D.lgs. 231/2001 e con il sistema di controllo interno attua programmi di formazione vertenti sul codice Etico; tale formazione è in corso di integrazione nell'anno 2016.

Le politiche, le strategie, gli obiettivi, della società e del gruppo sono descritti nei documenti fondamentali e strategici, quali i Bilanci, i Piani Industriali, i Budget, gli Organigrammi approvati dal Consiglio di Amministrazione e dalla Assemblea dei Soci, nell'ambito comunque della disciplina normativa applicabile alla società.

La società si è dotata inoltre di regolamenti e procedure approvati dagli organi competenti, in coerenza con il sistema di controllo interno, il MOG ed il sistema di qualità, indicati quasi integralmente anche nel sito della società www.ecoprogettovenezia.it – sezione Trasparenza – sottosezione Altri contenuti e regolamenti.

I flussi informativi interni ed esterni sono gestiti dalla società attraverso un sistema di protocollazione informatico (IRIDE) che produce una registrazione non alterabile, e di distribuzione della documentazione cartacea ed informatica, nel rispetto della struttura organizzativa vigente.

I flussi di informazione sono assicurati internamente anche da periodici Comitati di Direzione con cadenza mensile.

Per quanto concerne i flussi informativi con i fornitori di beni servizi ed opere - operatori economici questi sono descritti nei regolamenti e nelle procedure aziendali pubblicati nel sito internet della società ed ai sensi delle vigenti disposizioni del codice dei contratti pubblici per quanto applicabile alla società, ed opera con fornitori iscritti alla White list, che non possono più mantenere la qualifica di fornitori nel caso di perdita di tale requisito.

Il Consiglio di Amministrazione ha delegato specifici poteri gestionali all'Amministratore Delegato, il quale a sua volta ha provveduto a conferire ad alcuni quadri della società deleghe afferenti specifiche attività gestionali e/o quelle connesse alla funzione ricoperta nell'ambito della struttura organizzativa, al fine di garantire la migliore gestione ed operatività di ciascuna area.

La società dispone inoltre di strumenti informatici nella gestione di molteplici processi ed in particolare ha adottato un sistema gestionale integrato SAP ERP completamente informatizzato e trasversale, per quanto attiene la gestione delle attività aziendali, inclusi acquisti e finanza, che prevede una catena di autorizzazioni al rilascio per le spese di qualsiasi importo.

Per la gestione degli approvvigionamenti sopra la soglia dei 40.000,00 euro, Ecoprogetto Venezia si avvale inoltre del service della Direzione Approvvigionamenti della CapoGruppo Veritas, che utilizza anche un sistema di gestione degli approvvigionamenti on-line, per la partecipazione a gare e procedure ad evidenza pubblica telematiche (Piattaforma acquisti) ed un sistema informatizzato dell'Albo Fornitori di Veritas spa per la fornitura di beni e l'esecuzione di servizi, lavori e servizi attinenti l'ingegneria e l'architettura.

Per la gestione degli adempimenti di cui al D.lgs. 81/2008 Ecoprogetto Venezia si avvale inoltre del service della Direzione del personale della CapoGruppo Veritas e dei sistemi da essa adottati.

I fattori afferenti il contesto interno sono stati comunque tenuti in considerazione nell'ambito del sistema di gestione del rischio attualmente adottato dalla società nel MOG al quale ci si riporta, in

un diverso contesto metodologico di gestione del rischio per cui nel corso del 2016 ci si propone di svolgere un aggiornamento nelle aree a maggior rischio sulla base di tutti i fattori richiamati.

2.1 Individuazione delle fattispecie corruttive

Come già precisato nella parte introduttiva la nozione di corruzione è stata dall'A.N.A.C. estesa a tutti i delitti contro la Pubblica Amministrazione contemplati dal titolo II capo I del codice penale e non solo ma anche alle *“situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'abuso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo”* (par. 2.1 PNA).

Per quanto concerne i sopradetti reati trattasi in particolare delle fattispecie regolate dagli artt. da 314 al 335 del Codice Penale in relazione alle quali tuttavia si precisa che non tutte le fattispecie di reato indicate costituiscono presupposti di reato ai sensi della normativa contenuta nel decreto legislativo 231/2001, ma solo quelle elencate negli artt. 24 e 25 del decreto citato alle quali si applicano pertanto le disposizioni di cui alle normative citate.

Vi sono inoltre talune fattispecie di reato tra quelle indicate negli articoli sopra citati che risultano essere di difficile se non impossibile realizzazione avuto riguardo al loro elemento oggettivo e/o soggettivo di reato, si veda ad es. l'art. 329 del c.p. *“Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica”* fattispecie non realizzabile in quanto nessun dipendente della società assume la qualifica di militare o agente della forza pubblica, che possa rifiutare o ritardare indebitamente di eseguire una richiesta fattagli dall'autorità competente nelle forme stabilite dalla legge, vengono pertanto descritte di seguito solo le seguenti fattispecie di reato.

Al fine di comprendere i rischi di commissione dei reati sopra descritti e meglio valutare gli ambiti dell'organizzazione aziendale nei quali queste fattispecie possono essere compiute, occorre premettere che:

- ❑ la qualifica di pubblico ufficiale va riconosciuta a tutti i soggetti, pubblici dipendenti o privati, che possono o debbono, nell'ambito di una potestà regolata dal diritto pubblico, formare o manifestare la volontà della P.A. ovvero esercitare poteri autoritativi o certificativi;
- ❑ sono incaricati di un pubblico servizio coloro che, pur agendo nell'ambito di un'attività disciplinata nelle forme della pubblica funzione, mancano dei poteri tipici di questa, purché non svolgano semplici mansioni d'ordine, né prestino opera meramente materiale.

Di seguito si riportano gli articoli del Codice Penale che disciplinano i reati in esame, accompagnata da una sintetica illustrazione del reato.

Art. 314 Peculato

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

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

Le ipotesi di reato contemplate dalla norma sono due il peculato ordinario (comma 1) e il peculato d'uso.

La prima ipotesi si verifica quando il p.u. o l'incaricato di un pubblico servizio si appropria del denaro o della cosa mobile altrui di cui dispone per ragioni del suo ufficio. Appropriarsi significa fare propria la cosa ma anche utilizzarla illecitamente e non momentaneamente.

In tema di peculato, la nozione di possesso deve intendersi come comprensiva non solo della detenzione materiale, ma anche della disponibilità giuridica, con la conseguenza che l'appropriazione può avvenire anche attraverso il compimento di un atto di carattere dispositivo

Ai fini della configurabilità del peculato, ciò che rileva è l'appropriazione di una cosa mobile appartenente a un qualunque soggetto, quindi anche a un soggetto privato, purché l'agente pubblico ne abbia conseguito il possesso o la disponibilità per ragioni del suo ufficio o servizio.

Il peculato d'uso ricorre allorché il colpevole abbia agito al solo scopo di fare uso momentaneo della cosa, restituendola immediatamente dopo: al fine della sua configurazione è necessaria la preordinazione dell'appropriazione del bene ad un uso momentaneo della cosa, ossia ad un uso protratto per un tempo limitato, tale da non compromettere in misura considerevole la funzionalità della pubblica amministrazione e l'immediata restituzione della cosa dopo l'uso momentaneo.

Art. 316 Peculato mediante 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.”

L'elemento costitutivo di tale ipotesi di reato è la circostanza che il possesso della cosa oggetto dell'appropriazione sia conseguente all'errore altrui che pur non essendo stato cagionato dal soggetto attivo del reato tuttavia ometta di farlo rilevare e ne tragga profitto.

316-bis. Malversazione a danno dello Stato

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

Il reato di malversazione a danno dello Stato è integrato dalla condotta di chi, soggetto estraneo alla p.a., ottenuto un finanziamento o un contributo o una sovvenzione da parte dello Stato o da altro ente pubblico per la realizzazione di una determinata finalità pubblica, distraffa, anche in parte, la somma ottenuta dalla predetta finalità, violando il vincolo di destinazione della sovvenzione: la norma incriminatrice, quindi, è volta a tutelare non il momento percettivo dell'erogazione pubblica, come accade nel reato di cui all'art. 640 bis c.p. ma quello della fase esecutiva di tale erogazione.

La finalità perseguita dall'art. 316-bis c.p. è quella di reprimere pertanto le frodi successive al conseguimento di prestazioni pubbliche dallo scopo tipico individuato dal precetto che autorizza l'erogazione, uno scopo di interesse generale che risulterebbe vanificato ove il vincolo di destinazione venisse eluso. Presupposto della condotta è però che la prestazione pubblica si sostanzi in sovvenzioni, contributi o finanziamenti, intendendo, sotto le prime due denominazioni le attribuzioni pecuniarie a fondo perduto, di carattere gestorio e sotto la terza denominazione gli atti negoziali che si caratterizzano per l'esistenza di un'onerosità attenuata rispetto a quella derivante dall'applicazione delle ordinarie regole di mercato.

La nozione di "opere" o "attività di interesse pubblico", alla cui realizzazione è subordinata la concessione del finanziamento, del contributo o della sovvenzione pubblica, va intesa in senso molto ampio, così da escludere dal suo ambito operativo soltanto quei sussidi economici elargiti per finalità assistenziali sociali senza vincolo preciso di destinazione.

316-ter. Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato

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

Il reato di indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee, previsto dall'art. 316-ter c.p., con l'espressa salvezza dell'eventualità che il fatto costituisca il più grave reato di cui all'art. 640-bis c.p. (truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche), si configura, con riguardo all'ipotesi dell'"utilizzo" di dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, a condizione che tale condotta non sia accompagnata

da ulteriori malizie dirette all'induzione in errore del soggetto passivo: infatti la condotta descritta dall'art. 316 ter c.p. si distingue dalla figura delineata dall'art. 640 bis c.p. per le modalità, giacché la presentazione di dichiarazioni o documenti attestanti cose non vere deve essere "fatto" strutturalmente diverso dagli artifici e raggiri, e si distingue altresì per l'assenza di induzione in errore.

Art. 317 Concussione

Il pubblico ufficiale che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei a dodici anni.

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale, abusando della sua posizione, costringa taluno a procurare a sé o ad altri denaro o altre utilità non dovute.

Si precisa che:

- l'elemento oggettivo si sostanzia nella condotta di un pubblico ufficiale che costringe taluno (abusando della propria posizione) a tenere un determinato comportamento;
- è un reato riconducibile soltanto al pubblico ufficiale e si consuma nel momento in cui viene eseguita la dazione o la promessa.

Art. 318 Corruzione per l'esercizio della funzione

Il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da uno a cinque anni.

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale riceva, per sé o per altri, denaro o altri vantaggi per compiere, omettere, ritardare o rilasciare atti (determinando un vantaggio in favore dell'offerente) da intendersi compresi nei suoi doveri d'ufficio.

L'attività del pubblico ufficiale si estrinseca in un atto dovuto (ad esempio, evasione rapida di una pratica di propria competenza) che non contrasta con i doveri d'ufficio; il reato può essere integrato anche quando il pubblico ufficiale riceve una retribuzione per un atto d'ufficio da lui già compiuto.

Non sono considerati rientranti nella fattispecie gli omaggi di cortesia solo se di modesta entità; va però rilevato che la Corte di Cassazione, con sentenza n. 12192 del 6 settembre 1990, ha sancito che la lesione al prestigio e all'interesse della Pubblica Amministrazione prescinde dalla proporzionalità o dall'equilibrio fra l'atto d'ufficio e la somma o l'utilità corrisposta.

Tale ipotesi di reato di "corruzione" (che configura una violazione del principio di correttezza ed imparzialità cui deve comunque conformarsi l'attività della Pubblica Amministrazione) si differenzia dalla concussione, in quanto tra corrotto e corruttore esiste un accordo finalizzato a raggiungere un vantaggio reciproco, mentre nella concussione il privato subisce la condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato del pubblico servizio.

Art. 319 Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio

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 d'ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da due a cinque anni.

Il reato si configura nel caso in cui il pubblico ufficiale, dietro corresponsione di denaro o altra utilità, ometta o ritardi il compimento di un atto dovuto ovvero compia un atto non dovuto anche se apparentemente e formalmente regolare e quindi contrario ai principi di buon andamento e imparzialità della Pubblica Amministrazione (ad esempio, pubblico ufficiale che accetta denaro per garantire l'aggiudicazione di una gara o anche limitandosi alla sola promessa di ricevere un tornaconto - denaro o altra utilità - senza l'immediata dazione materiale). Detto atto non dovuto può ricondursi ad atto illegittimo o illecito o ad atto posto in essere contrariamente all'osservanza dei doveri propri del pubblico ufficiale.

Art. 319 ter Corruzione in atti giudiziari

Se i fatti indicati negli artt. 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da tre a otto anni.

Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da quattro a dodici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da sei a venti anni.

Il reato (che costituisce una fattispecie autonoma) si realizza nel caso in cui la Società sia parte di un procedimento giudiziario (civile, penale o amministrativo) e, al fine di ottenere un vantaggio nel procedimento stesso (processo civile, penale o amministrativo), corrompa un pubblico ufficiale (non solo un magistrato, ma anche un cancelliere od altro funzionario).

Art. 319-quater Induzione indebita a dare o promettere utilità

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da tre a otto anni.

Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.

Il reato di induzione indebita a dare o promettere utilità di cui al nuovo art. 319-quater cod. pen., sanziona, salvo che il fatto costituisca più grave reato, la condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce qualcuno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità, nonché la condotta di chi dà o promette denaro o altra utilità (al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio).

Tale fattispecie, dunque, richiama il reato - ora eliminato dalla c.d. legge anticorruzione - di "concussione per induzione", ponendosi, tuttavia, sia per la sua collocazione nell'ambito del codice che per alcuni dei suoi elementi caratteristici, in una posizione intermedia tra la concussione e la corruzione (posizione, comunque, più prossima alla corruzione). Ed invero, il reato in commento si differenzia dalla concussione sia per quanto attiene al soggetto attivo (che può essere, oltre al pubblico ufficiale, anche l'incaricato di pubblico servizio), sia per quanto attiene alle modalità per ottenere o farsi promettere il denaro o altra utilità (che nell'ipotesi criminosa in questione, consiste nella sola induzione), che per la prevista punibilità anche del soggetto che dà o promette denaro o altra utilità (così come avviene per il reato di corruzione).

Art. 320 Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio

Le disposizioni dell'art. 319 c.p. si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio; quelle di cui all'art. 318 c.p. si applicano anche alla persona incaricata di un pubblico servizio, qualora rivesta la qualità di pubblico impiegato.

Art. 321 Pene per il corruttore

Le pene stabilite nel primo comma dell'art. 318, nell'art. 319, nell'art. 319-bis, nell'art. 319-ter e nell'art. 320 in relazione alle suddette ipotesi degli artt. 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità.

Art. 322 Istigazione alla corruzione

Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato, per indurlo a compiere un atto del suo ufficio, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata alla pena stabilita nel primo comma dell'art. 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 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 si accetta, alla pena stabilita nell'art. 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 riveste la qualità di pubblico impiegato che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'art. 318.

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 di cui all'art. 319.

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, in presenza di un comportamento finalizzato alla corruzione, il pubblico ufficiale rifiuti l'offerta illecitamente avanzatagli. Il reato, pertanto, si configura con la semplice promessa di danaro (o altra utilità) finalizzata ad indurre il pubblico ufficiale a compiere un atto del suo ufficio, pur se da quest'ultimo rifiutata.

Art. 322-bis Peculato, concussione, induzione indebita 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 esteri⁶.

Le disposizioni degli art. 314, 316, da 317 a 320 e 311, 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;

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 e attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio.

Le disposizioni degli art. 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 nel presente articolo;

2) a persone che esercitino 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 commesso per procurare a sé o ad altri un indebito vantaggio in operazioni economiche internazionali.

Le persone indicate nel primo comma sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora, esercitino funzioni corrispondenti, e gli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi.

Nel reato di corruzione esiste tra corrotto e corruttore un accordo finalizzato a raggiungere un vantaggio reciproco, mentre nella concussione il privato subisce la condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato del pubblico servizio.

Come si può desumere dal dettato normativo, in forza dell'articolo 322-bis la famiglia dei reati in esame rileva anche allorché siano compiuti nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio dell'Unione Europea e dei singoli Stati membri.

In base allo stesso articolo, rilevano anche le attività corruttive poste in essere nei confronti di pubblici ufficiali e incaricati di un pubblico servizio che operano per conto di altri Stati esteri (diversi da quelli dell'Unione Europea) o organizzazioni pubbliche internazionali, se il fatto sia commesso per procurare a sé o altri un indebito vantaggio nell'ambito di operazioni economiche internazionali. Anche con riferimento a questa seconda famiglia di reati contro la P.A. (art. 25 D.Lgs. 231/01), all'ente si applicherà una sanzione pecuniaria commisurata alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente stesso in modo da garantirne l'afflittività. E' prevista una pena più elevata nel caso in cui l'ente abbia tratto un profitto rilevante oppure abbia causato un danno economico di particolare gravità. E' altresì prevista l'applicazione di sanzioni interdittive a carico dell'ente.

Art. 323. Abuso d'ufficio.

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

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

Ai fini della configurabilità del reato di abuso d'ufficio la condotta del pubblico ufficiale e dell'incaricato di un pubblico servizio deve espressamente costituire una violazione di legge o di regolamento: il requisito della predetta violazione si ha non solo quando la condotta sia svolta in contrasto con le norme che regolano l'esercizio del potere, ma anche quando la stessa risulti orientata alla sola realizzazione di un interesse collidente con quello per il quale il potere è attribuito, realizzandosi in tale ipotesi il vizio dello sviamento di potere, che integra la violazione di legge poiché lo stesso non viene esercitato secondo lo schema normativo che ne legittima l'attribuzione (sezioni Unite, 29 settembre 2011, R.). In questa prospettiva, può assumere rilievo anche la violazione dell'art. 97 cost., nel suo nucleo precettivo, diretto a evitare favoritismi o discriminazioni.

La condotta deve essere connotata oltre che dalla violazione di legge descritta anche dall'ingiusto vantaggio patrimoniale; tale requisito va riferito al complesso dei rapporti giuridici a carattere patrimoniale e sussiste non solo quando la condotta procuri beni materiali o altro, ma anche quando la stessa arrechi un accrescimento della situazione giuridica soggettiva a favore di colui nel cui interesse l'atto è stato posto in essere.

La norma contempla poi anche una ipotesi di abuso d'ufficio di tipo omissivo che si ha quando il soggetto agente non si astenga dallo svolgere la funzione o il servizio in presenza di un interesse proprio dell'agente o di un prossimo congiunto.

Art. 325. Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio.

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

Art. 326. Rivelazione 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.

Art. 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 euro 1.032. Tale richiesta deve essere redatta in forma scritta ed il termine di trenta giorni decorre dalla ricezione della richiesta stessa

Il rifiuto di cui parla la norma è sia il rifiuto espresso, secondo taluni rileva anche il rifiuto implicito. Il rifiuto deve essere indebito e quindi non trovare giustificazione nella legge o in una disposizione della pubblica autorità e l'atto omesso deve essere previsto per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità.

Il comma secondo invece punisce l'omissione di atti non qualificati ma pur sempre dovuti. In tal caso occorre che vi sia una richiesta in forma scritta dell'interessato, che siano decorsi 30 giorni dal ricevimento della richiesta ed il soggetto agente non abbia compiuto l'atto e non abbia nemmeno risposto esponendo le ragioni del ritardo.

Art. 331. Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità

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

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.

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

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 ⁽¹⁾ 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 ⁽²⁾

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

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

Con l'emanazione della Legge n. 190 del 6 novembre 2012, il legislatore ha inoltre modificato l'articolo 2635 c.c. intitolato corruzione tra privati.

Art. 2635 Corruzione tra privati

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, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocimento alla società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni.

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 dà o promette denaro o altra utilità 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.

La nuova disposizione, invero, contiene tutti gli elementi che caratterizzavano il precedente reato aggiungendovi degli elementi di novità.

La condotta rilevante ai sensi del d.lgs. 231/01 è unicamente quella prevista al terzo comma della norma sopra riportata in quanto la condotta di cui al primo comma fa venir meno l'elemento dell'interesse o vantaggio della società poiché elemento costitutivo del reato è il documento della stessa.

Il reato di Corruzione tra privati è un reato plurisoggettivo a concorso necessario.

Soggetti attivi del reato sono gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, nonché, ed è questa una importante modifica introdotta nella nuova fattispecie, anche coloro che sono sottoposto alla loro direzione o vigilanza.

La fattispecie in esame è un reato di danno: il momento consumativo si identifica con la perpetrazione di un "documento alla società" lasciando obiettivamente aperta la questione afferente la natura del pregiudizio, in correlazione con l'interesse tutelato, che, per parte della dottrina, potrebbe essere di natura non esclusivamente patrimoniale (quale, ad esempio, un danno d'immagine) mentre, per altra parte di carattere esclusivamente patrimoniale.

La condotta rilevante, posta in essere dai soggetti qualificati ma anche da coloro che sono sottoposti alla loro direzione o vigilanza, è il compimento o l'omissione di atti in violazione dei doveri inerenti il proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà, in cambio della promessa o dazione di denaro o altra utilità.

Art. 346-bis c.p. 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 di 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”.

Si tratta in particolare di un reato diretto a punire attività prodromiche, attive e passive, rispetto ad atti di corruzione propria o corruzione in atti giudiziari.

Rispetto alle fattispecie corruttive, il reato in oggetto si presenta come una tutela anticipatoria delle stesse, volta a punire l'intermediario prima che si possa perfezionare l'accordo corruttivo tra il privato e la P.A.

In particolare si segnala una recente sentenza della Corte di Cassazione, Sezione VI Penale, 11 febbraio - 12 marzo 2013, n. 11808 con la quale si è stabilito che : "Il reato di traffico di influenze illecite di cui all'art. 346 bis codice penale, introdotto dalla Legge n. 190/2012, trattandosi di delitto propedeutico alla commissione dei reati di corruzione propria – come si desume agevolmente dall'inciso iniziale contenuto nell'art. 346 bis comma 1 – non è configurabile in una situazione in cui sia stato accertato un rapporto alterato e non paritario tra il pubblico ufficiale ed il soggetto privato".

2.2 Finalità e metodologia di analisi del rischio

Il processo di gestione del rischio di corruzione è lo strumento finalizzato alla riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi; la pianificazione mediante l'attuazione del PTPC è il mezzo per attuare la gestione del rischio.

L'individuazione delle aree di rischio ha la finalità di consentire l'emersione delle aree nell'ambito dell'attività di ECOPROGETTO VENEZIA S.r.l. che debbono essere presidiate più di altre mediante l'implementazione di misure di prevenzione e di controllo interno, così come definito nel "Regolamento di AUDIT" (allegato al modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/2001 vigente e mutuato dalla capogruppo VERITAS S.p.A.).

La metodologia utilizzata si raccorda quindi con quella prevista nell'ambito del Modello di Organizzazione e Gestione ex d.lgs. 231/2001 adottato da ECOPROGETTO VENEZIA S.r.l.

L'individuazione delle aree di rischio risulta come effetto di un processo complesso, che porta alla valutazione del rischio realizzata attraverso l'utilizzo della mappatura dei processi; la valutazione iniziale del rischio relativo ad ogni singolo processo, per attività aziendale, è effettuata in collaborazione dal Team di Audit e dal dirigente / funzionario preposto, con l'ausilio, per attività complesse, dei suoi primi riporti.

Successivamente, dopo l'applicazione del Modello di Organizzazione e Gestione e del Sistema di Gestione, e comunque con una frequenza almeno annuale, a seguito degli audit compiuti dal team alle strutture dell'azienda, vengono rivalutate le mappature di rischio, dove per "rischio" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'azienda, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento.

Per "evento" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale.

Il Direttore Generale, verifica, almeno annualmente, la valutazione delle successive mappature di rischio, completando le schede di propria pertinenza.

Infine, un Team di Audit a composizione mista esegue, almeno annualmente, le verifiche di conformità al Modello di Organizzazione e Gestione, l'avvenuta esecuzione delle valutazioni con le relative evidenze oggettive connesse ai rischi valutati.

Al termine di tali audit vengono redatti i verbali che riportano l'elenco delle non conformità e delle osservazioni relative ad ogni singolo processo per struttura, le azioni correttive o preventive che si dovranno attuare allo scopo di rimuovere tali non conformità e le relative responsabilità.

Per tutte le non conformità connesse a possibili rischi legati alla corruzione viene informato il Responsabile della Prevenzione e dell'attuazione del PTPC che ne terrà conto per la redazione della relazione annuale e per l'aggiornamento del presente piano e delle azioni da esso conseguenti.

La mappatura dei rischi sarà contenuta nelle schede "Mappatura dei Rischi".

Per quanto attiene alle attività prettamente operative potranno essere redatti specifici moduli "Piani di Controllo" sito specifici riconducibili ai moduli "Responsabilità per sito".

2.3 Individuazione delle aree a rischio di corruzione

In funzione delle attività di valutazione del rischio poste in essere, anche ai fini della realizzazione del Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del d.lgs. 231 del 2001, il PNA, individua le aree di rischio comuni e obbligatorie e ricorrenti, rispetto alle quali anche ECOPROGETTO VENEZIA S.r.l. è esposta, e segnatamente le seguenti:

- ❑ Area relativa alla acquisizione e progressione del personale
- ❑ Area relativa all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal d.lgs. n. 163 del 2006 ove applicabile per la Società.
- ❑ Area relativa all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- ❑ Area relativa all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Tale elenco deve considerarsi indicativo, in quanto ECOPROGETTO VENEZIA S.r.l. potrà individuare ulteriori aree di rischio con riferimento alle proprie specificità organizzative funzionali e di contesto.

Le attività ed i processi ritenuti maggiormente sensibili in quanto a più elevato rischio di corruzione sono riferiti a:

- ❑ il reclutamento e le progressioni di carriera, concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale; il conferimento di incarichi di consulenza, studio, ricerca e collaborazione;
- ❑ l'utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto;
- ❑ la definizione transattiva e stragiudiziale dei contenziosi;

- la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, ed in particolare i requisiti di qualificazione, i requisiti di aggiudicazione, la definizione dell'oggetto dell'affidamento, nonché gli affidamenti diretti, la valutazione delle offerte, le procedure negoziate e tutte le procedure successive relative alla esecuzione dei contratti ed alle liquidazioni.

I criteri di valutazione dei rischi afferenti le aree di cui sopra sono gli stessi applicati nell'ambito del Modello di Organizzazione e Gestione ex d.lgs. 231/01.

ANAC nella determinazione n. 12 del 2015 ha individuato alcune altre aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi ai quali anche Veritas potrebbe essere esposta ed in particolare le aree relative allo svolgimento di attività di:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

Queste aree, insieme a quelle già definite "obbligatorie" e di cui sopra sono denominate "aree generali".

Tali aree nell'ambito del processo di gestione del rischio già adottato dalla società, sono già state analizzate e le relative attività sono riconducibili nell'ambito dei processi già individuati e mappati con valutazione e trattamento, occorrendo, del rischio nell'ambito del MOG.

Tali aree saranno comunque fatte oggetto di ulteriore analisi entro il primo semestre 2016.

Nel corso del triennio, sulla base anche delle verifiche effettuate e delle segnalazioni pervenute saranno effettuate ulteriori verifiche sulle aree suddette ed implementate e/o modificate misure di prevenzione di possibili comportamenti corruttivi secondo i principi dettati dalla l. 190/2012.

3 MISURE DI PREVENZIONE E RIDUZIONE DEL RISCHIO

Le Misure di prevenzione e riduzione del rischio si classificano in:

- misure obbligatorie, la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative;
- misure ulteriori, la cui applicazione pur non essendo obbligatorie per legge, deriva dal loro inserimento nel P.T.P.C.

Inoltre possono essere previste misure di carattere trasversale che possono essere obbligatorie o ulteriori.

Tra le misure di carattere trasversale si segnalano a titolo di esempio:

- la trasparenza;
- l'informatizzazione dei processi.

3.1 Misure obbligatorie

ECOPROGETTO VENEZIA S.r.l. ha adottato ed adotta le misure obbligatorie previste dalla legge e dal PNA applicabili alle società pubbliche ed in particolare il Codice Etico allegato 1 al Modello ed il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità allegato sub I al presente piano.

Sono inoltre adottate le misure obbligatorie di seguito descritte.

3.1.1 Verifica della insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità di cui al d.l. 39/2013

In attuazione della delega contenuta nei commi 49 e 50 dell'articolo 1, della L. 190/2012 il Governo ha adottato il decreto legislativo 39/2013 nel quale sono contenute, tra le altre, anche le norme in materia di attribuzione di incarichi dirigenziali e di incarichi di responsabilità amministrativa di vertice negli enti di diritto privato in controllo pubblico.

Prima di esaminare le norme di interesse per ECOPROGETTO VENEZIA S.r.l. occorre preliminarmente precisare che, secondo quanto previsto dall'art. 1 del d.lgs 39/2013, sono enti di diritto privato in controllo pubblico, *"le società e gli 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 c.c. da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli 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"*.

Il decreto legislativo da ultimo citato ha quindi distinto i casi di inconferibilità dai casi di incompatibilità.

L'inconferibilità rappresenta la preclusione per il soggetto conferente, a conferire l'incarico di dirigente e/o di responsabile amministrativo di vertice qualora ricorrano talune condizioni previste dal decreto citato di cui in appresso, con particolare riferimento alle società, a pena di nullità dell'incarico conferito.

L'incompatibilità invece non rende nullo l'incarico conferito tuttavia obbliga il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e lo svolgimento dell'incarico e/o delle attività per le quali sussiste l'incompatibilità.

I casi di inconferibilità che riguardano gli enti di diritto privato in controllo pubblico partecipate da enti locali come ECOPROGETTO VENEZIA S.r.l., sono contenuti nell'art. 3 comma 1 lett. c), d), e) e nell'art. 7 comma 2 lett. d).del D.Lgs 39/2013.

- La prima norma prevede che a coloro i quali sono stati condannati con sentenza, anche non passata in giudicato, per i reati contro la pubblica amministrazione non possano essere conferiti incarichi Dirigenziali, di Amministratore e di Direttore Generale,

- la seconda norma prevede che a coloro i quali nei due anni precedenti siano stati componenti della giunta o del consiglio della provincia, del comune, ovvero a coloro i quali nell'anno precedente abbiano fatto parte della giunta o del consiglio di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti, nella stessa regione dell'amministrazione locale che conferisce l'incarico, nonché a coloro i quali siano stati presidente o amministratore delegato di enti di diritto privato in controllo pubblico da parte di province, comuni, non possono essere conferiti gli incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico da parte di una provincia, di un comune con popolazione superiore a 15.000 abitanti.

Le cause di incompatibilità per quanto concerne le Società sono regolate dagli artt. 9 comma 2, 12 comma 1 e 4, 13 comma 1 e 4 del d.lgs. 39/2013 (per l'interpretazione dell'art. 12 comma 4 lett. c) si richiama la delibera 47/2013 della CIVIT ora ANAC, secondo la quale la carica di componente di organi di indirizzo negli enti di diritto privato in controllo pubblico ivi prevista coincide con la carica di presidente con delega e di amministratore delegato).

Vedi nota 1):

- L'incarico di presidente e amministratore delegato negli enti di diritto privato in controllo pubblico sono incompatibili con lo svolgimento in proprio, da parte del soggetto incaricato, di un'attività professionale, se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dall'amministrazione o ente che conferisce l'incarico.
- Gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, negli enti di diritto privato in controllo pubblico sono incompatibili con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, della carica di componente dell'organo di indirizzo nella stessa amministrazione o nello stesso ente pubblico che ha conferito l'incarico, ovvero con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, della carica di presidente e amministratore delegato nello stesso ente di diritto privato in controllo pubblico che ha conferito l'incarico.
- Gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello provinciale o comunale sono incompatibili:
 - Con la carica di componente della giunta o del consiglio della regione;
 - Con la carica di componente della giunta o del consiglio di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione, ricompresi nella stessa regione dell'amministrazione locale che ha conferito l'incarico;
 - Con la carica di componente di organi di indirizzo negli enti di diritto privato in controllo pubblico da parte della regione, nonché di province, comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di forme associative tra comuni aventi la medesima popolazione della stessa regione.

- ❑ Gli incarichi di presidente e amministratore delegato di enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale, regionale e locale, sono incompatibili con la carica di Presidente del Consiglio dei Ministri, Ministro, Vice Ministro, sottosegretario di Stato e di commissario straordinario del Governo di cui all'*articolo 11 della legge 23 agosto 1988, n. 400*, o di parlamentare.
- ❑ Gli incarichi di presidente e amministratore delegato di ente di diritto privato in controllo pubblico di livello locale sono incompatibili con l'assunzione, nel corso dell'incarico, della carica di componente della giunta o del consiglio di una provincia o di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione della medesima regione.

ECOPROGETTO VENEZIA S.r.l. verifica la sussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità mediante la presentazione e sottoscrizione da parte del soggetto interessato di una dichiarazione resa ai sensi e per gli effetti degli art. 46 e ss del DPR 28 dicembre 2000, n. 445.

In particolare viene definito un regolamento per la regolazione degli incarichi professionali esterni e per la regolazione degli incarichi relativi ai lavori interni (Ordinamento in materia di gestione degli appalti di lavori e servizi di ingegneria e architettura).

In particolare a livello della capogruppo VERITAS S.p.A. (a cui anche ECOPROGETTO VENEZIA S.r.l. si attiene in virtù dell'affidamento del service sull'approvvigionamento di lavori, beni e servizi) sono state definite le modalità di:

- Gestione delle commissioni di gara per BENI E SERVIZI (PROT. Veritas N. 76895/961-13 del 29/11/2013)
- Gestione della verifica sulla incompatibilità degli incarichi ai professionisti in materia di appalti e lavori (MODELLO A1 – dichiarazioni sostitutive ai sensi degli artt 46 e 47 del DPR 445/2000).

Le dichiarazioni sostitutive di certificazione dovranno essere inviate al Direttore Generale prima del conferimento dell'incarico e successivamente dovranno essere presentate annualmente entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il soggetto al quale sono stati conferiti gli incarichi e durante la pendenza degli stessi avrà l'obbligo di segnalare l'eventuale insorgere di cause di inconferibilità e/o incompatibilità al Direttore Generale e al Responsabile della Prevenzione e della Corruzione.

Tutte le dichiarazioni dovranno poi essere trasmesse al Responsabile della Prevenzione e della Corruzione che ha il compito di effettuare le relative verifiche.

Le dichiarazioni saranno pubblicate nel sito internet della Società nell'apposita sezione "Trasparenza".

Qualora dalle dichiarazioni rese emerga la sussistenza di cause di inconferibilità, la Società si asterrà dal conferire l'incarico.

L'incarico comunque conferito in presenza di cause di inconferibilità sarà nullo e saranno applicate le misure sanzionatorie previste dall'art. 18 del D.lgs 39/2013 oltre alle misure indicate dagli art. 15 e 20 comma 5 del medesimo decreto.

Nei casi di incompatibilità avrà luogo invece la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto, di lavoro subordinato o autonomo, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del Responsabile della Prevenzione e della Corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dal presente Piano all'art. 5.3 che segue, dell'insorgere della causa di incompatibilità.

3.1.2 Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione 1

Coloro che siano stati condannati anche con sentenza non passata in giudicato per reati contro la pubblica amministrazione non possono:

- ❑ Far parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.
- ❑ Far parte delle commissioni per la selezione del personale;
- ❑ Non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati.

3.1.3 La formazione

ECOPROGETTO VENEZIA S.r.l. assicura specifiche attività formative rivolte al personale dipendente, anche a tempo determinato e in distacco, in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza, pubblicità, integrità e legalità.

Sarà compito del Responsabile della Prevenzione della corruzione con il supporto della Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo, per quanto di competenza, sulla base anche delle proposte dei Referenti, pianificare ed organizzare annualmente tale attività di formazione, valutando contenuti, tempistica, destinatari, verifiche ed eventuale programmazione di percorsi formativi aggiuntivi obbligatori per il personale collocato in aree esposte a più alto rischio corruzione.

Un'attenzione primaria deve, inoltre, essere dedicata alla formazione del Responsabile della prevenzione della corruzione.

La Formazione ha come destinatari tutti i Dipendenti di ogni ordine e grado nonché gli Amministratori, i Sindaci, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione, che sarà svolta da docenti esterni, anche mediante la partecipazione a seminari e corsi..

La formazione ha natura obbligatoria pertanto ad essa dovranno obbligatoriamente partecipare i soggetti destinatari della stessa.

Essa sarà tenuta da docenti esterni o interni anche in modalità e-learning per il Direttore Generale, gli Amministratori, i Sindaci, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e il personale direttivo dipendente (lavoratori inquadrati al 7° e 8° livello, oltretutto i Quadri aziendali, appartenenti ai CCNL vigenti in ECOPROGETTO) e sarà sostanzialmente composta da due parti: la prima, di carattere generale, dedicata al panorama normativo vigente in tema di anticorruzione; la seconda, specifica, avrà invece come oggetto il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e casistiche di studio applicabili alla realtà Veritas, con particolare riguardo alle aree e situazione a più alto rischio ed il Piano Triennale per la Trasparenza e l'integrità.

La formazione per tutti gli altri dipendenti sarà invece svolta a cura di docenti interni al gruppo, adottando preferibilmente ed ove possibile sistemi capillari di informazione e formazione dei dipendenti in modo che , a seguito di adeguata formazione i soggetti formati (Referenti o loro incaricati) in particolare nelle aree a maggior rischio erogano ai loro diretti collaboratori (con qualifica di Impiegati fino al 6° livello di entrambi i CCNL applicati in azienda e di Operai), formazione specifica in ambito di prevenzione della corruzione sul PTPC e SUL PTTI.

L'istruzione base, così come sopra definita, sarà erogata inizialmente successivamente all'approvazione, a cura del Consiglio di Amministrazione, del Piano e quindi, successivamente, ogniqualevolta siano apportate sostanziali modifiche al panorama legislativo specifico, qualora si verificano dei significativi cambi organizzativi aziendali, quando intervengano modifiche al presente PTPC o al PTTI.

Sono previste prove di verifica d'efficacia, il cui mancato superamento implicherà l'obbligo di ripetere la formazione richiesta.

L'azione formativa in tema di anticorruzione, di cui verrà di seguito fornita una descrizione di dettaglio, costituirà parte integrante del programma annuale di formazione interna della Società tenendo conto che la stessa ha già svolto attività specifica sul Modello di Organizzazione e Gestione ex d.lgs. 231 del 2001 nonché sul Codice Etico.

Le tematiche che articolano la formazione, così come sopra definita e strutturata, sono: Anticorruzione, Codice Etico e sulla legalità per tutto il personale, eventualmente anche attraverso moduli e-learning, ed in particolare sul quadro normativo complessivo, sulla definizione della corruzione e sui profili generali della prevenzione e della repressione dei comportamenti corruttivi nelle Pubbliche Amministrazioni, nonché sugli obblighi di trasparenza, che si articoleranno in un numero di ore non inferiore a tre per il primo anno di applicazione del Piano .

Più in particolare per gli Amministratori, i Sindaci, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione, i Dirigenti e il personale Direttivo dipendente direttamente coinvolti nella prevenzione del rischio di corruzione e per il personale delle strutture afferenti alle Aree ad alto rischio corruzione, la formazione verterà, oltre alle tematiche sopra

indicate, anche sui contenuti del P.N.A. e sui sistemi di gestione della prevenzione della corruzione, sul PTPC, sulla mappatura e gestione del rischio e sulle procedure e sugli strumenti e sulle misure di prevenzione della corruzione nonché sulle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità oltre che sui sistemi di gestione del rischio principi e linee guida preferibilmente di cui alla norma UNI ISO 3100/2010.

3.1.4 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Al fine di prevenire fenomeni di corruzione e al fine altresì di instaurare rapporti di fiducia nelle relazioni con gli utenti con riguardo esclusivamente alle attività di pubblico interesse disciplinate dal diritto nazionale o dell'Unione Europea, il Gruppo VERITAS istituisce uno sportello legalità dove gli utenti potranno segnalare fenomeni di corruzione che siano posti in essere da dipendenti della Società o da soggetti che, a qualsiasi titolo, hanno rapporti con la Società medesima.

Tali segnalazioni dovranno essere circostanziate e fornire elementi oggettivi.

La Società aderirà alle forme di promozione della legalità e della trasparenza che la capogruppo VERITAS S.p.A. promuoverà anche in collaborazione con organismi rappresentativi degli utenti.

Il suddetto sportello di legalità del Gruppo VERITAS è attivo con le seguenti modalità:

mediante segnalazione dell'utente, previamente contattando telefonicamente il Call Center al numero 800.466466 (da rete fissa); 199.401030 (da cellulare, tariffa variabile secondo l'operatore e il piano tariffario) attivo dal lunedì al venerdì, dalle 8.30 alle 17.00 o consultando il sito www.gruppovertas.it "SPORTELLLO DI LEGALITÀ":

>di persona - presso uno dei centri VERITAS aperti al pubblico presso l'Ufficio protocollo di

- S. Croce, 489 – 30121 - VENEZIA dalle ore 8.30 alle ore 12.30
- Via Carducci, 5 – 30031 – DOLO dalle ore 8.30 alle ore 12.30
- Viale Venturini, 111 – 30015 CHIOGGIA dalle ore 8.30 alle ore 12.30

utilizzando l'apposito modulo (**M MOD 55 "Segnalazione Sportello di Legalità"**);

>per iscritto – inviando una **lettera** al "Responsabile della prevenzione della corruzione" presso Santa Croce, 489 – 30135 VENEZIA o presso via della Geologia, 31/1 loc. Fusina, 30176 MARGHERA - VENEZIA, o **via fax** ai numeri 041.7292150 o 041.5477290 o **via e-mail** scrivendo a responsabileprevenzionecorruzione@gruppovertas.it.

3.1.5 Misure sanzionatorie

I comportamenti e le fattispecie di reati considerati rilevanti dalla Legge 190/2012 saranno valutati ai fini della responsabilità disciplinare secondo quanto previsto dal Codice Disciplinare vigente e dal Modello di Organizzazione e Gestione di cui al d.lgs. 231/2001 di cui la società è dotata e con il quale il presente Piano si integra, opportunamente aggiornati.

3.2 MISURE ULTERIORI

L'Allegato 4 del P.N.A. individua un elenco esemplificativo che quivi si richiama, di ulteriori misure che gli enti soggetti all'adozione del P.T.P.C. possono adottare, oltre alle misure obbligatorie di prevenzione del rischi.

ECOPROGETTO VENEZIA S.r.l., nell'ambito anche di quanto previsto dal Modello di Organizzazione e gestione di cui al d.lgs. 231 del 2001, ha già adottato talune misure mirate a ridurre l'esercizio della discrezionalità, fornendo indicazioni generali in modo tale che ogni scostamento debba essere motivato, misure che si riserva comunque di implementare.

In particolare la società si è dotata delle ulteriori misure di seguito descritte che saranno implementate nel corso del triennio.

Nel corso dell'anno 2016 saranno adottate a potenziamento delle misure già applicate, sulla base dei suggerimenti di ANAC di cui alla determinazione n. 12, specifiche misure nell'area di rischio "contratti pubblici", in talune fasi delle procedure di approvvigionamento, fasi che sono individuate nella programmazione, nella progettazione della gara, nella scelta del contraente, nella verifica della aggiudicazione e stipula del contratto, nella esecuzione del contratto, nella rendicontazione del contratto.

In particolare nella fase di programmazione:

- Programmazione annuale anche per acquisti di servizi e forniture
- Per servizi e forniture standardizzabili, nonché lavori di manutenzione ordinaria, adeguata valutazione della possibilità di ricorrere ad accordi quadro e verifica delle convenzioni/accordi quadro già in essere
- Formalizzazione dell'avvenuto coinvolgimento delle strutture richiedenti nella fase di programmazione, in modo da assicurare una maggiore trasparenza e tracciabilità dell'avvenuta condivisione delle scelte di approvvigionamento

In particolare nella fase di progettazione della gara :

- Obbligo di motivazione nella determina a contrarre in ordine sia alla scelta della procedura sia alla scelta del sistema di affidamento adottato ovvero della tipologia contrattuale (ad esempio appalto vs. concessione).
- Obbligo di comunicare al RPC la presenza di ripetuti affidamenti ai medesimi operatori economici in un dato arco temporale (definito in modo congruo dalla stazione appaltante).
- Verifica puntuale da parte dell'ufficio acquisti della possibilità di accorpate le procedure di acquisizione di forniture, di affidamento dei servizi o di esecuzione dei lavori omogenei.
- Direttive/linee guida interne che introducano come criterio tendenziale modalità di aggiudicazione competitive ad evidenza pubblica ovvero affidamenti mediante cottimo fiduciario, con consultazione di almeno 5 operatori economici, anche per procedure di importo inferiore a 40.000 euro.

3.2.1 Sistema delle deleghe.

La Società ha in corso di adozione un sistema specifico di deleghe, di poteri e di funzioni all'interno del Consiglio di Amministrazione, anche al fine di evitare la concentrazione del potere gestionale, e ad implementazione di un sistema di individuazione e ripartizione delle responsabilità.

3.2.2 Sistema obiettivi legati anche all'attuazione della legalità e della trasparenza

La Società ha adottato, in accordo con la capo gruppo VERITAS, un sistema di retribuzione incentivante legata al raggiungimento di specifici obiettivi in particolare per i dirigenti, i quadri e gli impiegati direttivi.

Nello specifico, Ecoprogetto Venezia definisce annualmente un obiettivo "master", il cui raggiungimento determina, a cascata, l'avvio del sistema incentivante; tale è infatti il "pareggio di bilancio". Successivamente si delineano due macro sistemi di retribuzione incentivante: uno dedicato a Dirigenti, Quadri e Personale Direttivo; l'altro rivolto a Impiegati fino al 6° livello del CCNL applicato in azienda.

Il primo segue lo schema di valutazione c.d. management by objectives (MBO) – gestione per obiettivi – per il quale ne viene individuato primariamente uno aziendale, generalmente legato a parametri relativi a EBITDA, seguito poi da una serie di obiettivi di natura individuale e/o condivisa con altro Personale Direttivo.

Ad ognuno di essi viene assegnato un peso relativo, per il quale, in fase di rendicontazione, verrà determinata una percentuale di raggiungimento.

Per ciò che concerne il sistema incentivante dedicato a Impiegati fino al 6° livello del CCNL applicato in azienda e Operai, il meccanismo che li governa è inserito negli Accordi di Contrattazione Collettiva di Secondo livello Aziendali e sostanzialmente si basa su criteri legati al raggiungimento di indicatori aziendali.

Con decorrenza dall'anno 2016, per quanto riguarda Dirigenti, Quadri e Personale Direttivo, tra gli obiettivi individuali e condivisi, si prevede l'inserimento di specifici obiettivi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, quali in particolare il rispetto degli obblighi di cui alla l. 190/2012, d.lgs. n. 33/2013, d.lgs. 39/2013 e del PTPC e del PTTI 2016/2018 ed in particolare quanto alla attuazione delle misure di prevenzione, nonché in materia di formazione prevedendo un sistema capillare di informazione e formazione dei dipendenti in modo che, a seguito di adeguata formazione così come definita al punto 3.1.3 del PTPC i soggetti formati (Referenti o loro incaricati) in particolare nelle aree a maggior rischio erogano ai loro diretti collaboratori (con qualifica di Impiegati fino al 6° livello di entrambi i CCNL applicati in azienda e di Operai), formazione specifica sul PTPC e PTTI in ambito di prevenzione della corruzione, creando così un meccanismo incentivante a cascata che permetta, con un'unica azione, di assolvere anche alle necessità formative aziendali.

3.2.3 Rotazione del Personale

La Società valuterà l'introduzione delle più opportune iniziative finalizzate a consentire la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, considerato che tale rotazione rappresenta una misura di importanza rilevante tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, compatibilmente con le professionalità disponibili e le esigenze organizzative della Società.

L'alternanza nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, accompagnata da una adeguata individuazione dei ruoli, compiti e responsabilità, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra Società e terze parti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

Le misure di rotazione del personale potranno essere valutate e adottate in relazione alle strutture individuate in attuazione del presente Piano come attività ad **alto livello** di rischio corruzione (di seguito denominate anche per brevità "**Aree a Rischio**").

L'incarico potrà comunque essere mantenuto quando avuto riguardo all'organizzazione aziendale, alle risorse umane disponibili, alle competenze tecniche necessarie ed alle risorse economico finanziarie non possa essere individuato un soggetto interno in grado di sostituire il Responsabile e/o il Funzionario.

Nei limiti delle risorse disponibili e dei vincoli della programmazione, può essere fatto ricorso alla mobilità tra dipendenti appartenenti alle Società del gruppo come strumento per realizzare la rotazione tra le figure professionali specifiche.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione procederà, nel caso di adozione della misura, alle verifiche sull'effettiva rotazione degli incarichi.

La eventuale rotazione dei Dirigenti sarà di competenza del Consiglio di Amministrazione.

La eventuale rotazione dei Funzionari sarà di competenza del Direttore Generale in accordo con la Direzione Risorse Umane di gruppo.

Gli eventuali provvedimenti di rotazione del personale, anche dirigente, dovranno essere comunicati al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Fatta salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal Modello di Organizzazione e Gestione di cui al d.lgs. 231/2001 e di cui al relativo punto 9, il Dirigente e/o il funzionario nei confronti del quale sia iniziato un procedimento penale per reati contro la pubblica amministrazione commessi nell'ambito della struttura a capo del quale sono posti dovranno essere trasferiti ad altro incarico, all'interno della società o in altre società del gruppo.

3.2.4 Obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse

Fatto salvo quanto previsto dalla normativa vigente in materia di conflitto di interesse e quanto previsto dall'art. 4.3.3 del Codice etico, ciascun Amministratore, Sindaco, Dirigente e/o ciascun Funzionario competente ad assumere decisioni, anche nelle forme di un atto amministrativo e/o contrattuale, ha l'obbligo di astenersi dall'assumerle nel caso in cui sia portatore di interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone

con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente, che sono in conflitto, anche solo potenziale, con gli interessi che devono essere tutelati mediante la decisione da assumere.

Il soggetto che si trova nella situazione di conflitto di interesse deve astenersi dall'assumere la decisione e darne comunicazione all'organo di appartenenza e/o al proprio superiore gerarchico.

L'organo di appartenenza o il superiore gerarchico esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire sollevandolo dall'incarico l'interessato oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte dell'interessato medesimo.

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso potrà essere affidato dal superiore gerarchico ad altro dipendente ovvero potrà avocare a sé l'assunzione della decisione.

E' inoltre stata pubblicata sul server aziendale la documentazione relativa alle c.d. "parti correlate":

- ❑ "parti correlate modulistica indagine periodica" trasmessa con mail a tutto il personale Dirigente/Quadro e con funzioni direttive (7° e 8° livelli) al fine di ricevere riscontro in materia;
- ❑ "parti correlate assunzioni" dovrà essere fatto sottoscrivere all'assumendo SOLO NEL CASO di assunzione a tempo indeterminato (anche nel caso di stabilizzazioni e/o trasformazioni da precedenti rapporti a termine ovvero nel caso di internalizzazioni di servizi o di assunzioni ex novo di personale da aziende in crisi);
- ❑ "parti correlate passaggio di livello" deve essere fatto sottoscrivere al personale, attualmente in forza, nel caso in cui – a seguito di percorso di carriera – questo venga inquadrato a livello direttivo (7° o 8° livello)

la documentazione viene archiviata nella cartella personale del dipendente.

3.2.5 I protocolli di legalità

ECOPROGETTO VENEZIA S.r.l. aderirà, nell'ambito delle attività del Piano, agli specifici protocolli di legalità che saranno predisposti dalla capo gruppo VERITAS S.p.A., già adottati sia per coloro che partecipano a gare per la scelta del contraente in materia di lavori, servizi e forniture sia per coloro che intendo stipulare contratti di qualsiasi natura con la Società di valore superiore per operazione a complessivi €150.000,00.

La mancata sottoscrizione del patto di legalità determinerà l'impossibilità di partecipare alle gare o comunque di contrarre con la Società.

4 MISURE TRASVERSALI

4.1. Programma triennale trasparenza ed integrità

ECOPROGETTO VENEZIA S.r.l. adotta il programma triennale di trasparenza ed integrità che costituisce parte integrante ed essenziale del presente Piano.

4.2 Regolamenti

La Società ha adottato altresì i seguenti regolamenti:

- ❑ Codice Disciplinare;
- ❑ Regolamento Reclutamento del personale;
- ❑ Regolamento trasferte rimborsi spese
- ❑ Regolamento utilizzo sistema informatico
- ❑ Regolamento adempimenti privacy
- ❑ Regolamento di Accesso agli atti
- ❑ Procedura accesso del pubblico alle informazioni ambientali
- ❑ Procedura Disciplinare
- ❑ Regolamento e procedura acquisti in economia;
- ❑ Regolamento per l'uso delle autovetture aziendali;
- ❑ Regolamento tirocini formativi e di orientamento
- ❑ Regolamento di Audit.
- ❑ Regolamento per il conferimento di incarichi esterni;

È inoltre a conoscenza di:

- ❑ DIRETTIVA in materia di composizione e compensi degli organi amministrativi e di controllo delle società controllate da VERITAS S.p.A.
- ❑ Regolamento per l'attività di verifica e validazione di progetti per appalti di lavori di VERITAS S.p.A. (del cui service Approvvigionamenti si serve nell'ambito di rapporto convenzionale);
- ❑ Regolamento per l'istituzione e la gestione di un elenco operatori economici e di un sistema di qualificazione ai sensi art. 232 del Dlgs 163/06 per l'esecuzione dei lavori pubblici (del cui service Approvvigionamenti si serve nell'ambito di rapporto convenzionale);
- ❑ Regolamento per il conferimento di incarichi relativi ai lavori interni al gruppo VERITAS.

4.3 Individuazione di idonee modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie

4.3.1 Gestione delle risorse umane

ECOPROGETTO VENEZIA S.r.l. si è dotata di un Regolamento del personale – Gruppo Veritas, redatto ai sensi del D.L. 112 del 25.06.2008, art. 18 e successiva legge di conversione, dell'art.

3bis, co. 6, del D.L. 13.08.2011, n. 138 e successiva legge di conversione nonché delle disposizioni in materia contenute dalla Legge n.147 del 27.12.2013 (c.d. Legge di Stabilità 2014).

E' stato inoltre redatto il "Regolamento in materia di conferimento di incarichi", approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Tutto il personale deve sottostare a quanto definito nel Codice Etico e a quanto in esso definito in merito alle parti correlate.

Il personale dirigente e i quadri hanno compilato una specifica sottoscrizione relativa alle parti correlate.

Per quanto attiene alle particolari aree di rischio individuate dalla l. n. 190/2012, art. 1, comma 16, ritenute comuni a tutte le amministrazioni nell'area acquisizione e progressione del personale (concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del D. Lgs n. 150 del 2009). In particolare l'area di rischio "processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale" prevede che:

- ❑ Annualmente, in sede di valutazione del budget del personale, e comunque ogni qualvolta si renda necessaria una riorganizzazione dei servizi delle singole strutture ciascun responsabile prende in esame il proprio organico effettivo valutandone l'adeguatezza quantitativa e qualitativa rispetto ai compiti da svolgere e alle posizioni organizzative da ricoprire;
- ❑ L'eventuale richiesta di personale da parte delle singole viene inoltrata alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo che procederà ad effettuare un'analisi e una valutazione organizzativa;
- ❑ La copertura di eventuali posizioni vacanti può essere effettuata tramite ricerche interne al gruppo e/o tramite reclutamento dall'esterno; la scelta della modalità di reclutamento dipende dalla posizione da ricoprire, fatti salvi i principi di cui all'art. 35) comma 3) del D.Lgs 165/2001.

Come ulteriori misure per quanto attiene:

- ❑ alle 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 tutte le posizioni aziendali sono coperte a seguito di regolare reclutamento così come definito dalla normativa interna aziendale;

- ❑ all'abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari: tutte le posizioni aziendali sono coperte a seguito di regolare reclutamento così come definito dalla normativa interna aziendale;
- ❑ all'irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari: la commissione di concorso è nominata sempre secondo quanto definito nel regolamento di reclutamento aziendale;
- ❑ all'inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari: le modalità di gestione della selezione sono definite nel regolamento e sono verificate in sede di audit 231;
- ❑ le progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari: sono definite all'interno della delibera del comitato del controllo analogo del 4/09/2014.

4.3.2 Gestione delle risorse finanziarie

La gestione delle risorse finanziarie è demandata al Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale ed al C.F.O. della capo gruppo VERITAS S.p.A., che hanno istituito come detto un sistema di autorizzazioni sulla gestione della spesa con relativa previsione di rendicontazione. Il gruppo VERITAS prevede di adottare specifica procedura diretta al fine di prevenire anche in tale ambito comportamenti corruttivi.

4.3.3 Gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi e appalti di lavori

ECOPROGETTO VENEZIA S.r.l., in conformità con quanto previsto dall'introduzione del Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, ha definito un Regolamento interno "Regolamento e procedura acquisti spese in economia" e una procedura "Gestione degli approvvigionamenti e qualifica dei fornitori" (PR-ACQ-00) per la gestione degli acquisti e procedure documentate per la valutazione, la qualificazione, la scelta ed il controllo dei Fornitori, la gestione degli Ordini d'Acquisto e dei Reclami ai Fornitori a cui si rimanda per ogni informazione di dettaglio. Inoltre la Società si serve della collaborazione della Direzione Approvvigionamenti di Gruppo per l'espletamento delle procedure ad evidenza pubblica collegate agli acquisti, come da apposita convenzione stipulata con la capogruppo VERITAS S.p.A.

Scopo degli approvvigionamenti è quello di gestire all'origine nel modo più razionale, completo ed efficiente possibile l'acquisto di tutti i materiali, delle risorse e dei servizi che alimentano le attività di ECOPROGETTO VENEZIA.

Le principali attività che ECOPROGETTO VENEZIA ha individuato per il raggiungimento di quanto sopra sono:

- ❑ valutazione, qualificazione e scelta dei fornitori;

- ❑ verifica della conformità dei prodotti/materiali/servizi forniti.

ECOPROGETTO VENEZIA ha definito, tramite specifiche procedure, le responsabilità e le modalità relative all'approvvigionamento di beni servizi e lavori.

Allo scopo di prevenire eventuali fenomeni di corruzione in tali documenti sono identificate le modalità per l'individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento; i requisiti di qualificazione; i requisiti di aggiudicazione; le modalità di valutazione delle offerte e le modalità per la verifica dell'eventuale anomalia delle offerte; sono mutate da VERITAS S.p.A. le modalità per la gestione di:

- ❑ Procedure negoziate
- ❑ Affidamenti diretti
- ❑ Revoca del bando
- ❑ Varianti in corso di esecuzione del contratto
- ❑ Subappalto

In relazione alla sicurezza sul lavoro, in funzione del tipo di fornitura, si provvede ad allegare ai contratti di affidamento la specifica documentazione richiesta dalla normativa (testo unico per la sicurezza d.lgs. 81/08) per comunicare e gestire i rischi interferenziali.

Per Valutazione di un Fornitore s'intende l'insieme delle azioni svolte per accertare le capacità e l'affidabilità dello stesso a fornire prodotti o servizi conformi ai requisiti contrattuali e di qualità richiesti.

La Valutazione dei Fornitori ha come scopo principale:

- ❑ verificare la sussistenza delle condizioni di legge per l'iscrizione all'elenco dei fornitori
- ❑ avere maggiori garanzie sulla qualità e conformità dei prodotti e dei servizi forniti oltre che sul rispetto dell'ambiente e della sicurezza;
- ❑ verificare l'idoneità tecnico professionale e la regolarità contributiva delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi (anche imprese affidatarie) e del personale che sarà impegnato nei lavori affidati;
- ❑ valutare e qualificare con metodo oggettivo le capacità del fornitore;
- ❑ garantire al Fornitore un metodo di valutazione razionale, in modo tale da aprire la possibilità di futuri potenziali rapporti di collaborazione;
- ❑ ridurre i costi globali degli Acquisti e dei Controlli;
- ❑ classificare e confrontare nel tempo i Fornitori di prodotti uguali o simili.

Il tipo di valutazione, l'estensione e la profondità dei controlli esercitati sui Fornitori vengono stabiliti in relazione alla tipologia/categoria del prodotto o del servizio offerti, alla loro criticità/importanza, alle caratteristiche richieste e, quando applicabile, alle informazioni precedentemente raccolte ed accertate sulle prestazioni del fornitore.

I criteri relativi alla Valutazione e Qualifica dei Fornitori sono riportate in procedura.

Per gli appalti di lavori si fa riferimento al service VERITAS che ha istituito un “Regolamento Elenco operatori lavori pubblici” che definisce le modalità di gestione degli operatori, pubblicato sul sito INTERNET di VERITAS S.p.A.

5 ALTRE MISURE

5.1 Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito (c.d. Whistleblower)

La legge 190 del 2012 a tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti ha introdotto l'art. 54 bis al d.lgs. 165 del 2001 il quale prevede:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n.165 del 2001 in caso di necessità di disvelare l'identità del denunciante.

La finalità perseguita è di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire misure discriminatorie e conseguenze pregiudizievoli, tutelando l'anonimato anche in ogni contesto successivo alla segnalazione.

ECOPROGETTO VENEZIA S.r.l., pur se la norma citata è contemplata nell'ambito del D.Lgs. 165 del 2001, per i pubblici dipendenti e pur non essendo applicabile la fattispecie alla Società ritiene di adottare analogamente dette disposizioni a tutela del dipendente che effettua la segnalazione dell'illecito, anche in coerenza con le Linee guida ANAC contenute nella determina n. 6 del 28 aprile 2015.

Le misure di tutela introdotte dalla disposizione si applicheranno alla segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili.

L'identità del segnalante non può essere svelata senza il suo consenso nemmeno in sede di procedimento disciplinare, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione

Qualora la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Potranno essere prese in considerazione segnalazioni anonime solo ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con specificità particolari, tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso agli atti non possono comunque trovare applicazione nel caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.

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

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il responsabile valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al responsabile della struttura da cui dipende il dipendente che ha subito la discriminazione ovvero al superiore gerarchico nel caso la discriminazione sia posta in essere da un responsabile di struttura; il superiore gerarchico, valuta tempestivamente l'opportunità / necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

In tal caso la Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo è interessata per i procedimenti di propria competenza, e valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente e/o Dirigente che ha operato la discriminazione, nel quale potrà essere assistito da una delle organizzazioni sindacali alle quali abbia aderito.

La denuncia è sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della l. n. 241 del 1990.

Le segnalazioni da parte dei dipendenti saranno gestite attraverso il sistema tecnologico-informatico adottato dalla CapoGruppo Veritas S.p.A. e con le sue procedure per la gestione delle segnalazioni. A quelle disposizioni si rimanda in toto.

5.2 Coinvolgimento degli Stakeholder

La Società nella fase iniziale di redazione del Piano prevede il coinvolgimento esclusivamente dei propri stakeholder interni.

La società provvederà nel corso della implementazione del Piano ad identificare strumenti di individuazione e di coinvolgimento di categorie di stakeholder esterni con i quali la società opera o ai quali la Società fa riferimento, sia nella fase di individuazione degli obiettivi legati anche alla prevenzione della corruzione che nella fase successiva di monitoraggio e verifica dei risultati raggiunti.

6 MONITORAGGIO

6.1 Il monitoraggio: definizione, competenza e tempistica

Il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione in collaborazione e con il supporto dell'organo interno di Audit ha il compito di verificare che le prescrizioni normative in materia o quelle contenute nel Piano nazionale anticorruzione approvato dall'A.N.AC. e/o contenute nel presente Piano siano osservate da tutti i soggetti destinatari delle stesse.

A tal fine egli effettuerà un controllo periodico con cadenza semestrale o annuale delle attività svolte dalle singole aree valutate come sensibili ed a più elevato rischio di corruzione, e comunque ogni qualvolta riceva delle segnalazione circa il possibile verificarsi di eventi corruttivi.

Il Responsabile predetto potrà inoltre effettuare dei controlli anche a campione relativamente alle dichiarazioni previste dal punto 3.1.1 che precede fornite dai soggetti obbligati

Il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione potrà effettuare, periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili.

Qualora a seguito delle verifiche effettuate emergano delle anomalie il Responsabile della prevenzione e della Corruzione potrà chiedere l'eliminazione delle anomalie.

Del monitoraggio effettuato il responsabile redigerà una relazione annuale che sarà sottoposta agli organi societari e sarà pubblicata nel sito web della Società.

6.2. Flusso informativo da e verso il Responsabile della prevenzione della corruzione

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza del Responsabile della Prevenzione e della Corruzione, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi verso il predetto Responsabile.

È pertanto necessario che il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione sia costantemente informato di quanto accade nella Società e di ogni aspetto che potrebbe avere rilevanza avuto riguardo alle finalità del Piano.

Per tali ragioni ogni Referente delle aree a rischio deve trasmettere nei tempi e nei modi che saranno richiesti tutte le informazioni richieste e necessarie a rendere operativo il monitoraggio descritto nel punto 5.1 che precede.

Ogni Referente avrà altresì un obbligo di segnalazione di ogni evento corruttivo di cui venga a conoscenza o che ritenga si sia verificato o stia per verificarsi nella propria Area.

Il Referente potrà presentare al Responsabile della Prevenzione e della Corruzione proposte di modifica al Piano in relazione alle eventuali ulteriori misure che la Società possa, nell'eventualità, adottare al fine di prevenire gli eventi corruttivi che sono descritti nel presente piano o circa l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili.

Ciascun Referente avrà altresì l'obbligo di comunicare al Responsabile della Prevenzione e della Corruzione eventuali provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i delitti contro la pubblica amministrazione a carico di dipendenti, collaboratori, consulenti e/o contraenti a qualsiasi titolo con la Società.

Dovranno altresì essere trasmesse al Responsabile della Prevenzione e della Corruzione le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per eventi corruttivi compiuti dai soggetti elencati nell'ultima parte del capoverso che precede, nonché le segnalazioni comunque pervenute alla Società del medesimo contenuto.

La Società dovrà garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

In particolare le funzioni aziendali che gestiscono i processi esposti al rischio di corruzione (RAR) devono garantire al RPC un flusso documentale ed informativo concernente:

- a) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione al Piano, con particolare riferimento alle misure di prevenzione adottate;
- b) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

I Referenti della aree a rischio devono riferire al RPC in merito ai controlli effettuati sull'attività svolta, nei modi e tempi specificamente identificati dallo stesso RPC per ciascun processo a rischio;

devono essere trasmesse eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei Reati di corruzione o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel PTPC;

Il RPC garantisce un idoneo flusso informativo utile a supportare gli organi di controllo e vigilanza nei rispettivi compiti.

Il RPC facilita l'integrazione tra gli organismi aziendali deputati ad attività di Governance e di controllo favorendo il coordinamento e lo scambio dei rispettivi flussi informativi.

Il RPC definisce, in accordo con l'Organismo di Vigilanza (denominato anche OdV) appositi flussi informativi tra le due funzioni; in particolare lo stesso RPC e l'OdV si scambiano informazioni relative a fatti o circostanze apprese nell'esercizio delle loro specifiche funzioni.

L'OdV potrà, infine, utilmente segnalare al RPC situazioni non direttamente rilevanti ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001, ma di potenziale attinenza al sistema dei controlli introdotti dal PTPC.

I flussi informativi e le segnalazioni sono conservate dal Responsabile della Prevenzione e della Corruzione in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. L'accesso ai dati potrà avvenire nei limiti e con i modi previsti dalla L. 241/90 s.m.i. e nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati e delle informazioni, fermi restando gli obblighi di tutela degli autori delle segnalazioni.

6.3 Controlli sulla inesistenza di situazioni inconferibilità e incompatibilità

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione - nell'ambito del potere di vigilanza attribuitogli dall'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013 sul rispetto delle disposizioni contenute nel citato decreto, vigila anche sull'osservanza delle disposizioni contenute nel decreto legislativo citato e nel presente piano al punto 3.1.1 che precede.

A tal fine effettuerà dei controlli periodici anche circa la veridicità di quanto indicato nella dichiarazione sostitutiva di certificazione presentata dall'interessato.

Pertanto il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nel rispetto del diritto di difesa e del contraddittorio, è tenuto, ai sensi del comma 2 del citato art. 15, ad accertare ed eventualmente contestare all'interessato:

- a. l'assenza della dichiarazione sostitutiva del certificato;
- b. Fatte salve le responsabilità del soggetto interessato previste dalla normativa vigente per eventuali dichiarazioni mendaci, la eventuale non veridicità della dichiarazione sostitutiva del certificato;
- c. l'esistenza di una delle ipotesi di inconferibilità o di incompatibilità;
- d. l'insorgenza nel corso dell'espletamento dell'incarico o della carica di una delle ipotesi di inconferibilità, o di incompatibilità previste dal d.lgs. n. 39/2013.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è tenuto a segnalare tempestivamente – e comunque entro 30 giorni dalla contestazione - le eventuali violazioni accertate all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

7 DISPOSIZIONI FINALI

7.1 Approvazione, entrata in vigore del Piano di prevenzione della corruzione

Il Piano è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società ed entra in vigore il giorno stesso della sua approvazione.

7.2 Pubblicazione del Piano - Adeguamento

Il presente Piano è pubblicato secondo quanto previsto dalla normativa vigente sul sito istituzionale della Società e comunicato ai dipendenti e ai collaboratori attraverso la rete intranet aziendale nonché mediante segnalazione via e-mail affinché ne sia preso atto e ne siano osservate le disposizioni.

Dell'avvenuta pubblicazione sarà data informazione a tutti i dipendenti.

A tal fine il Piano sarà posto in consultazione esterna ed interna se possibile anche prima della sua approvazione al fine di recepire le osservazioni e proposte di modifica che potranno essere valutate ai fini del miglioramento del Piano.

Il presente Piano sarà aggiornato con cadenza annuale ed ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti dell'organizzazione o dell'attività della Società oppure emergano rischi non già considerati in fase di predisposizione iniziale del P.T.P.C. e potrà comunque subire le necessarie modifiche integrazioni ed aggiornamenti in considerazione di successive disposizioni normative in materia

Gli aggiornamenti sono proposti dal Responsabile della prevenzione della corruzione anche in considerazione di segnalazioni pervenute dall'O.d.V.

Degli aggiornamenti e delle eventuali modifiche in corso di vigenza sarà data adeguata evidenza mediante pubblicazione della versione modificata del documento sul sito istituzionale della Società nonché mediante segnalazione via e-mail a ciascun dipendente.

ALLEGATI

M MOD 55 Segnalazione Sportello di Legalità

Modulo segnalazione whistleblower.