



MOD

Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015 - 2017

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 15 dicembre 2014

Sommario

1	PREMESSA.....	4
1.1	Inquadramento normativo.....	4
1.2	Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione: contenuto e finalità.....	6
1.3	La Società- i soggetti coinvolti nell'attività di prevenzione e controllo della corruzione e ruoli nella strategia di prevenzione.....	9
1.3.1	<i>Responsabile della Prevenzione e dell'attuazione del PTPC</i>	9
1.3.2	<i>I Dirigenti per l'Area di rispettiva competenza</i>	11
1.3.3	<i>L'O.d.V e il Team di Audit</i>	11
1.3.4	<i>Il Responsabile della Trasparenza</i>	12
1.3.5	<i>La Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo</i>	12
1.3.6	<i>Tutti i dipendenti</i>	12
1.3.7	<i>I collaboratori a qualsiasi titolo</i>	12
1.3.8	<i>I Referenti</i>	13
1.4	L'organizzazione aziendale.....	13
2	ANALISI E GESTIONE DEL RISCHIO.....	13
2.1	Individuazione delle fattispecie corruttive.....	13
2.2	Finalità e metodologia di analisi del rischio.....	25
2.3	Individuazione delle aree a rischio di corruzione.....	26
3	MISURE DI PREVENZIONE E RIDUZIONE DEL RISCHIO.....	27
3.1	Misure obbligatorie.....	27
3.1.1	<i>Verifica della insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità di cui al D.L. 39/2013</i>	27
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>	30
3.1.3	<i>La formazione</i>	31
3.1.4	<i>Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile</i>	32
3.1.5	<i>Misure sanzionatorie</i>	32
3.2	MISURE ULTERIORI.....	33
3.2.1	<i>Sistema delle deleghe</i>	33
3.2.2	<i>Sistema obiettivi legati anche all'attuazione della legalità e della trasparenza</i>	33
3.2.3	<i>Rotazione del Personale</i>	33
3.2.4	<i>Obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse</i>	34
3.2.5	<i>I protocolli di legalità</i>	35

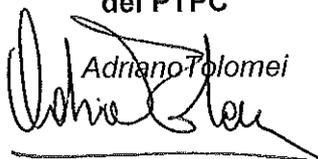
4	MISURE TRASVERSALI	35
4.1.	Programma triennale trasparenza ed integrità	35
4.2	Regolamenti	35
4.3	Individuazione di idonee modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie.....	36
4.3.1	Gestione delle risorse umane.....	36
4.3.2	Gestione delle risorse finanziarie.....	37
4.3.3	Gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi e appalti di lavori.....	38
5	ALTRE MISURE	39
5.1	Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito (c.d. W'histleblower)	39
5.2	Coinvolgimento degli Stakeholder	40
6	MONITORAGGIO.....	41
6.1	Il monitoraggio: definizione, competenza e tempistica.....	41
6.2.	Flusso informativo da e verso il Responsabile della prevenzione della corruzione.....	41
6.3	Controlli sulla inesistenza di situazioni inconferibilità e incompatibilità	42
7.	DISPOSIZIONI FINALI	43
7.1	Entrata in vigore del Piano di prevenzione della corruzione	43
7.2	Pubblicazione del Piano - Adeguamento.....	43

Preparazione e proposta

Verifica

Approvazione ed
adozione

Responsabile della
Prevenzione e dell'attuazione
del PTPC

Adriano Tolomei


Team Audit

OdV

CDA

15 dicembre 2014

1 PREMESSA

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 individuate 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, 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 pubbliche 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).

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.

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**"), procede nella 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.

Il PTPC ed il PTTI si integrano con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 adottato dalla Società, ferma restando l'applicabilità delle disposizioni del D.l. g.s. 231/2001 alle sole fattispecie di reato costituenti i c.d. "reati presupposto").

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 adottato in ottemperanza 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 trasferite 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 gestito in coordinamento con essa;

Il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione viene 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);
- 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 sugli 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 attività illecite;
- 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.

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, secondo il modello in house providing, 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 Dlgs 33/2013.

1.3.1 Responsabile della Prevenzione e dell'attuazione del PTPC

Il Responsabile per l'attuazione del presente Piano di prevenzione della corruzione, (di seguito denominato anche Responsabile) 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 inconfiribilità 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:

- predispone ed aggiorna il Piano di Prevenzione della Corruzione che dovrà essere poi approvato dal Consiglio di Amministrazione;
- verifica l'efficace attuazione del piano e formula proposte di modifica allo stesso ogni qualvolta ne ravvisi la necessità;
- definisce le procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione;
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione;
- trasmette annualmente la relazione sulle attività svolte al Consiglio d'Amministrazione;
- pubblica sul sito web istituzionale una relazione recante i risultati dell'attività svolta;

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

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).

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.

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 in una posizione di relativa stabilità. In tale ottica si ritiene che l'affidamento dell'incarico a dirigenti titolari ex art.19, commi 5 bis e 6 del D.lgs. n. 165/2000 debba essere eccezionale e motivato;
- 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 l'attuazione del Piano, 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.

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 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.

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.

1.3.4 Il Responsabile della Trasparenza

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.

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.).

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).

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 riguardino.

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 per l'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. La mancata collaborazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione da parte dei soggetti obbligati ai sensi del presente Piano è suscettibile di essere valutata sotto il profilo disciplinare.

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

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).

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.

In particolare 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, distraiga, 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 dovutegli.

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 ad 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

Al 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⁽¹⁾

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 nocumento 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;
- 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.

Nel corso del triennio, sulla base anche delle verifiche effettuate e delle segnalazioni pervenute saranno 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 inconfiribilità 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 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.

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

Essa sarà tenuta da docenti esterni o interni per il Direttore Generale, gli Amministratori, i Sindaci, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e dovrà avere per oggetto la normativa in materia di prevenzione della corruzione oltre al contenuto del presente Piano.

La formazione per tutti gli altri dipendenti sarà invece svolta a cura di docenti interni al gruppo ed avrà il medesimo oggetto della formazione di cui al capoverso che precede.

La formazione sarà tenuta per la prima volta dopo l'approvazione, a cura del Consiglio di Amministrazione, del Piano e, successivamente, ogniqualevolta siano apportate sostanziali modifiche legislative e/o al piano.

Saranno verificati i livelli di attuazione ed efficacia della formazione attraverso questionari che i destinatari della formazione dovranno compilare: il mancato raggiungimento del livello minimo implicherà l'obbligo di partecipare ad ulteriori eventi formativi.

La Società potrà organizzare la formazione anche con modalità in e-learning.

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 Società ha già svolto attività formativa sul Modello di Organizzazione e Gestione ex d.lgs. 231 del 2001 nonché sul Codice Etico.

La formazione sarà articolata sulle seguenti tematiche: 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 i Componenti del Consiglio di Amministrazione, gli Organi di Controllo, e Responsabili direttamente coinvolti nella prevenzione del rischio di corruzione e per il personale delle strutture afferenti alle Aree ad alto rischio corruzione, saranno previsti moduli formativi non inferiori a cinque ore per il primo anno di applicazione del Piano, vertenti sulle tematiche di cui sopra , 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 inconferibilità e incompatibilità.

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.

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 sarà attivato con le seguenti modalità: mediante segnalazione dell'utente:

telefonica - chiamando 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 18.00;

di persona - presso uno dei centri VERITAS aperti al pubblico 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.

3.2.1 *Sistema delle deleghe.*

La Società si è dotata di 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.

Ciascun delegato dispone dei limiti di spesa in relazione alle funzioni delegate.

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

La Società adotterà, in accordo con la capo gruppo VERITAS, un sistema di retribuzione incentivante legata al raggiungimento di specifici obiettivi in particolare per i dirigenti quadri e funzionari.

Con decorrenza dall'anno 2015 sarà valutata la possibilità di correlare l'erogazione di parte di tale retribuzione incentivante in percentuale da determinarsi a cura del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale per quanto di competenza, al raggiungimento di specifici obiettivi finalizzati ad attività di attuazione delle regole di trasparenza e prevenzione della corruzione posta in essere dalla Direzione Generale e dalle strutture.

Analogamente saranno valutati sistemi analoghi nell'ambito della erogazione del premio di produttività previsto per i dipendenti.

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 trasferite 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 D.Lgs 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", in approvazione al 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.

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.

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.

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

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.

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.

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 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 *Entrata in vigore del Piano di prevenzione della corruzione*

Il presente Piano entra in vigore il 01 gennaio 2015.

7.2 *Pubblicazione del Piano - Adeguamento*

Il presente Piano sarà 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.

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.

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.

Obiettivi perseguiti da Ecoprogetto Venezia con l'adozione del modello

Ecoprogetto Venezia, azienda a totale capitale pubblico, ha alla base del suo operato l'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela dell'immagine propria e delle società controllate, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti. In questa ottica ha ritenuto, in linea con le proprie politiche aziendali, di attivarsi per l'attuazione del Modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.

L'iniziativa è partita con la costituzione dell'Organismo di Vigilanza di cui sopra ed ha avuto come primo atto formale l'emissione del Codice Etico, ed è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa costituire uno strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Ecoprogetto Venezia, affinché garantiscano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Elementi costitutivi del modello

L'Organismo di Vigilanza ha contribuito alla redazione di un "modello di organizzazione e di gestione" che sia conforme con quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 elaborando nelle sue riunioni le linee secondo le quali esso è stato impostato.

La responsabilità amministrativa dell'Ente per reati dolosi e colposi (la colpa è da intendersi per le sole fattispecie espressamente previste dal D.Lgs 231/01) commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da persone che rivestono funzioni apicali o che sono sottoposte alla loro direzione e vigilanza, viene meno qualora ricorrano le fattispecie indicate nell'art. 6 del D.Lgs. 231/01 che sostanzialmente prevedono:

l'adozione e l'efficace attuazione da parte dell'Ente di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati;

la vigilanza da parte di un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo sul funzionamento e l'osservanza di tali modelli;

l'elusione fraudolenta dei modelli da parte di chi ha commesso i reati.

Tali limiti alla responsabilità dell'Ente rendono evidente che, seppur i modelli adottati siano di per sé idonei a prevenire i reati rispetto ai quali l'Ente dovrebbe amministrativamente rispondere e siano dal competente Organismo vigilati nel loro funzionamento e nella loro osservanza, fermo restando che essi possono tuttavia essere elusi mediante attività fraudolente delle quali non è dato certo prevenire e individuare tutti gli artifici e i raggiri potenzialmente utilizzabili.

Pertanto la idoneità dei modelli sussiste benché possa essere riferita soltanto ad una riduzione dei rischi che reati vengano commessi e non anche a una loro completa prevenzione o possibile eliminazione.

L'Organismo di Vigilanza ha la competenza di vigilare sull'elaborazione delle norme e delle procedure che attuano le sue indicazioni, di promuovere la sua revisione periodica, e inoltre di riferire al Consiglio di Amministrazione su eventuali problematiche relative a tale Codice quando connesse con l'attuazione del "modello organizzativo aziendale".

Il Codice Etico, che può dunque ritenersi propedeutico al suddetto modello del quale è parte sostanziale, è stato modificato nel punto 4.2.1 "Indipendenza e trasparenza nella selezione e assunzione del personale" per adeguare il contenuto di detta disposizione alla normativa in materia di reclutamento del personale nelle società pubbliche ex art. 18 del D.L. 112/228, convertito in L. 133/2008, che ha imposto alla Società l'adozione di un regolamento apposito, allegato nella versione vigente al presente Modello, così come previsto dal successivo punto 8.1 e reso conforme alla nuova struttura societaria con la revisione del 24.05.2010.

Il Codice Etico nella versione aggiornata dovrà essere affisso in tutte le sedi aziendali.

Esso costituisce parte integrante e sostanziale dei CCNL applicati e norma di riferimento per i fornitori di Ecoprogetto Venezia che ne sottoscrivono la presa visione ed accettazione in fase contrattuale ed è quindi obbligatorio a tutti gli effetti.

La struttura organizzativa di Ecoprogetto Venezia considera tutti i Profili Professionali e le filiere di dipendenza delle posizioni aziendali, le mansioni a ciascuno attribuite nelle varie fasi di gestione della attività critiche, le procedure da seguire, per cui ne risulta un organigramma completo che suddivide in Divisioni e Direzioni i singoli settori nei quali si articola l'attività aziendale di Ecoprogetto Venezia.

Gli elementi che compongono tale struttura sono indubbiamente necessari, ma non sufficienti, per un "modello di organizzazione e di gestione" quale quello richiesto dal D.Lgs. 231/01 nel cui testo devono pertanto essere ricompresi specifici elementi che lo rendano idoneo a prevenire i reati che riguardano la responsabilità amministrativa dell'Ente.

Rapporti con le parti correlate

Le parti correlate, così come definite dall'Allegato 17, sono tenute all'atto della nomina, o nel corso del rapporto di lavoro, a sottoscrivere adeguata dichiarazione di astensione da eventuali operazioni che possano comportare reati previsti dal D.Lgs 231/01 che si determinino in funzione del collegamento che siano contrarie alle previsioni del Codice Etico.

Conflitto di Interessi

Tutti sono tenuti ad evitare situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Possono determinare conflitto di interesse le seguenti situazioni:

– svolgere una funzione di vertice (amministratore delegato, consigliere, direttore, responsabile di funzione) e avere interessi economici con fornitori, clienti, o concorrenti (possesso di azioni, incarichi professionali) anche attraverso familiari o parenti;

– curare i rapporti con i fornitori e con i committenti e svolgere attività lavorativa, anche da parte di parenti e affini, presso gli stessi;

– accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Ecoprogetto Venezia. Nel caso in cui si manifesti, anche solo all'apparenza, un conflitto di interessi, gli amministratori, i sindaci ed i dirigenti, sono tenuti ad astenersi da qualsiasi deliberazione, votazione o altro atto nel procedimento di formazione delle decisioni, anche qualora non vi sia un obbligo giuridico in tal senso. Nel caso in cui il conflitto di interessi riguardi i dipendenti e/o i collaboratori, questi sono tenuti a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione, che ne valuterà, caso per caso, l'effettiva esistenza. Dirigenti e dipendenti sono tenuti a dare informazioni circa le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, ottenendone specifica autorizzazione. La Società deve infatti poter valutare l'esistenza di conflitti di interesse e/o il venir meno degli obblighi di cui all'art. 2105 c.c.