



MISURE INTEGRATIVE
AL MODELLO ORGANIZZATIVO DI CUI AL D.lgs.
n. 231/01
IN TEMA DI PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE e TRASPARENZA ai sensi della determinazione ANAC
n. 1134 dell'8 novembre 2017

- FEBBRAIO 2020 -

INDICE

1. Quadro normativo di riferimento
2. Elenco dei reati di corruzione
3. Analisi del contesto esterno
4. Analisi del contesto interno
5. Governance ed assetto organizzativo
6. I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione
7. Individuazione delle aree a rischio di corruzione
8. Principali strumenti
9. Misure Generali per prevenire o ridurre il rischio corruzione
 - a. Trasparenza
 - b. Programma formativo "anticorruzione"
 - c. Codice Etico
 - d. Rotazione del personale/Segregazione delle funzioni
 - e. Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi
 - f. Obbligo di astensione
 - g. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito
 - h. Controlli relativi al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro
 - i. Disciplina della partecipazione a commissioni interne per la selezione del personale e la scelta del contraente
10. Sistema disciplinare
11. I Protocolli Integrativi al Modello 231/01 per prevenire o ridurre il rischio corruzione

1. Quadro normativo di riferimento

AMIU S.p.A. si è dotata di proprio Modello Organizzativo ex D.lgs. n. 231/01, al fine di garantire il rispetto della legalità attraverso un sistema di auto controllo finalizzato ad evitare la commissione di reati previsti dalla suddetta normativa; conseguentemente la società ha provveduto a nominare l'Organismo di Vigilanza.

AMIU S.p.A., giusto verbale del Consiglio di Amministrazione del 3/2/2020, si è dotata anche del previsto Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione con la Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 ha consentito, al fine di evitare inutili ridondanze, agli Enti che hanno già adottato un "Modello di organizzazione e di gestione ai sensi del D.lgs. 231/2001 (c.d. "Modello 231") di far perno su di esso, estendendo l'ambito di applicazione a tutti i reati compresi nella Legge n.190/2012.

Pertanto, in coerenza con l'intervenuto quadro di riferimento AMIU, in data 8.8.2019 ha provveduto ad approvare in revisione un nuovo "Modello di organizzazione e di gestione ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 (c.d. "Modello 231"), prevedendo al suo interno dei protocolli operativi di prevenzione della corruzione e le misure in tema di trasparenza.

In ultimo, la normativa in materia di prevenzione della corruzione ed in tema di trasparenza è mutata a seguito dell'intervenuto D. Lgs. 25 maggio 2016, n. 97, recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e della entrata in vigore del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica" (TUSP), come modificato dal decreto legislativo 16 giugno 2017, n. 100.

Di recente, infine, l'ANAC ha adottato la Determinazione n. 1134 del 8/11/2017 avente ad oggetto "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 284 del 5 dicembre 2017).

Con la succitata Determinazione sono state definite le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza da applicarsi nelle società a controllo pubblico, negli enti di diritto privato controllati, nelle società partecipate e negli altri enti di diritto privato considerati dal legislatore all'art. 2 bis, co. 3, del D.lgs. 33/2013.

Come chiarito nella citata Determinazione ANAC, con riferimento alle misure di prevenzione della corruzione diverse dalla trasparenza, l'art. del D.lgs. 97/2016, aggiungendo il comma 2-bis all' art. 1 della l. 190/2012, prevede che tanto le pubbliche amministrazioni quanto gli "altri soggetti di cui all'articolo 2-bis, comma 2, del d.lgs. n.33 del 2013" siano destinatari delle indicazioni contenute nel PNA (del quale è la legge stessa a definire la natura di atto di indirizzo), ma secondo un regime differenziato: mentre le prime sono tenute ad adottare un vero e proprio PTPC, i secondi devono adottare "misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231".

AMIU S.p.A., pertanto, rientrando tra i soggetti di cui all'art. 2-bis, co. 2, del d.lgs. 33/2013, deve ottemperare alla predetta Determinazione n. 1134 del 8/11/2017, adottando misure integrative di quelle previste ai sensi del d.lgs. 231 del 2001.

Nelle pagine che seguono, quindi, sono presentate le misure integrative aggiornate al nuovo Modello Organizzativo di cui al D.lgs. n. 231/2001 relative alla Prevenzione della Corruzione ed alla garanzia della Trasparenza, redatte in ottemperanza all'intervenuta Determinazione ANAC n. 1134 del 8/11/2017.

Dette misure ed i relativi Protocolli Operativi, già previsti nel Modello ed in questa sede opportunamente richiamati, costituiscono parti integranti del documento unitario di cui al vigente "Modello di organizzazione e di gestione" approvato da AMIU S.p.A., ai sensi del D.lgs. 231/2001.

2. Elenco dei reati di corruzione

AMIU S.p.A., in qualità di soggetto potenzialmente in grado di compiere reati contro la Pubblica Amministrazione, ha revisionato il Modello 231, tenendo conto delle fattispecie di reato sanzionate nel citato Decreto Legislativo ed aggiornandolo a seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.lgs 21/2018 che ha portato delle modifiche all'elenco dei cosiddetti "reati-presupposto", cioè dei reati atti a far scattare la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

Con il presente documento AMIU S.p.A., conferma la propria azione di prevenzione della corruzione a tutti quei reati contro la PA previsti dalla L.190/2012.

A tal riguardo, la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1 del 2013 ha fatto presente che le fattispecie penalistiche rilevanti sono tali da ricomprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la P.A., disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Codice Penale, ma anche tutte quelle situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni attribuite.

In particolare, le fattispecie penalistiche disciplinate nel Titolo II, Capo I, del Codice Penale, sono:

- 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 tre a dieci anni".
- Art. 316 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui. "Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni".
- Art. 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".
- Art. 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”.
- 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”.
 - Art. 318 - Corruzione per l'esercizio delle funzioni. “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”.
 - 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 di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da quattro a otto”.
 - 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 quattro a dieci anni. Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da cinque a dodici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da sei a venti anni, si applica la pena della reclusione da quattro a dieci anni”.
 - 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, induca 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”.
 - Art. 320 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio. “Le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio”.
 - 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, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 318, ridotta di un terzo. Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'articolo 319, ridotta di un terzo. La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri. La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 316”.
 - 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”.
 - Art. 325 - Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni 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 e 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 d'ufficio, le quali debbano rimanere segrete, o ne agevola in qualsiasi modo la conoscenza, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni”.
 - Art. 328 - Rifiuto di atti di 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”.
 - 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”.
 - 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 (1) e affidata alla sua custodia (2), al solo scopo di favorire il proprietario di essa (3), è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da 50 euro a 516 euro. Si applicano la reclusione da tre mesi a due anni e la multa da 30 euro a 309 euro, se la sottrazione, la soppressione, la distruzione, la dispersione o il deterioramento sono commessi dal proprietario della cosa, affidata alla sua custodia. La pena è della reclusione da un mese ad un anno e della multa fino a 309 euro, se il fatto è commesso dal proprietario della cosa medesima non affidata alla sua custodia”.
 - 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”.

3. Analisi del contesto ESTERNO

L'analisi di contesto esterno, ai fini della individuazione delle misure da adottare, è stata elaborata attraverso l'utilizzo dei dati oggettivi e soggettivi, disponibili in materia di sicurezza e legalità e, in particolare, di corruzione. L'obiettivo dell'analisi è stato quello di valutare l'incidenza del fenomeno e, coerentemente ai più avanzati standard internazionali in materia di risk management, favorire l'analisi e valutazione del rischio e il monitoraggio dell'efficacia del sistema societario di prevenzione della corruzione.

In particolare, si è fatto riferimento alle recenti relazioni della DDA sullo stato delle criminalità organizzate anche con riferimento ai dati riguardanti la Provincia di Taranto.

I dati esaminati offrono risultati convergenti e sottolineano la particolare criticità del contesto di riferimento relativamente ai fenomeni corruttivi. La presenza di criminalità organizzata, e l'esigenza di quest'ultima di infiltrarsi nell'economia per investire i proventi delle attività illecite, comporta l'esposizione a un rilevante rischio di corruzione. La corruzione costituisce, infatti, il meccanismo utile con il quale le organizzazioni criminali tentano di deviare le autorità politiche e amministrative dall'interesse collettivo e si garantiscono il controllo delle risorse pubbliche disponibili.

In questo contesto, le attività ritenute maggiormente sensibili in quanto a più elevato rischio di

corruzione sono, per ogni settore della società, tutti i procedimenti relativi a:

- a) autorizzazioni, concessioni, gestione delle sanzioni, verifiche fiscali e rapporti con l'utenza e gestione dei contenziosi;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, locazioni, concessione di beni e servizi, tutte le procedure successive relative alla esecuzione dei contratti ed ai relativi collaudi e liquidazioni;
- c) concessioni ed erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale;
- e) le attività di gestione delle problematiche ambientali;
- f) conferimento di incarichi di consulenza, studio, ricerca e collaborazione; materie oggetto di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi.

4. Analisi del contesto INTERNO

AMIU S.p.A. opera nel settore dei servizi pubblici locali, ed in particolare in quello della gestione del ciclo dei rifiuti. Fra i suoi obiettivi vi è la salvaguardia dell'ambiente e del territorio, per il cui conseguimento svolge attività in materia di igiene e decoro urbano, raccolta, trasporto e smaltimento rifiuti nonché la selezione dei materiali provenienti da raccolta differenziata.

AMIU S.p.A. svolge, inoltre, altre attività come la manutenzione ordinaria del patrimonio comunale, avendo assorbito – nell'aprile 2006 – le attività e i lavoratori della società “Taranto Servizi S.p.A.”.

5. Governance ed assetto organizzativo

Il modello di governance di AMIU e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è strutturato in modo da assicurare l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi. La struttura dell'azienda, nel tempo, si è evoluta tenendo conto della necessità di dotare AMIU di una organizzazione tale da assicurare la copertura dei diversi servizi affidati dal Comune di Taranto.

Alla data di redazione del presente documento, la Società è governata da un Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea, con deliberazione motivata, ha disposto la nomina di un Consiglio di Amministrazione composto da 3 a 5 membri, comunicando la stessa alla Sezione Regionale della Corte dei Conti ed alla struttura prevista dall'art. 15 del decreto legislativo n. 175/2016 ai fini del monitoraggio, indirizzo e coordinamento sulle società a partecipazione pubblica.

Lo Statuto prevede il rispetto del principio di equilibrio di genere, almeno nella misura di un terzo nonché il possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

All'Organo Amministrativo sono conferiti i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, esclusi quelli riservati per legge all'Assemblea e previsti in capo alla figura di Direttore Generale, ove nominato.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è attribuita la rappresentanza della società, sia nei confronti di Terzi sia in giudizio. Il Datore di Lavoro è stato appositamente individuato con delibera consiliare.

AMIU, come si è detto, ha proceduto alla rivisitazione del Modello 231. Le misure integrative qui indicate sono da intendersi come flessibili e modificabili nel tempo al fine di ottenere un modello organizzativo che garantisca un sistema di controlli preventivi e successivi tali da non poter essere aggirati se non in maniera fraudolenta.

A tal fine si è provveduto a:

- definire le Aree di rischio rimandando a quelle di cui al vigente Modello;
- definire il diverso livello di esposizione delle attività di AMIU al rischio di corruzione ed illegalità, individuando altresì gli uffici e gli attori coinvolti;
- stabilire gli interventi amministrativi, organizzativi e gestionali volti a prevenire il medesimo rischio rimandando alle procedure di cui al vigente Modello;
- indicare le procedure più appropriate per selezionare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione al fine di provvedere alla loro specifica formazione.

Le misure sono soggette ad aggiornamento periodico ed i relativi contenuti potranno subire modifiche ed integrazioni a seguito delle eventuali indicazioni provenienti dagli organi nazionali o regionali competenti in materia.

In ogni caso le misure sono aggiornate ogni qualvolta emergano rilevanti mutamenti dell'organizzazione e dell'attività sociale.

Gli aggiornamenti annuali e le eventuali modifiche sono proposte dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione ed approvate dal Organo dal CdA.

6. I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione

La Determina ANAC n. 12/2015 riporta come principio principale il coinvolgimento dell'intera struttura in tutte le fasi di predisposizione e di attuazione delle misure anticorruzione. In quest'ottica di sistema, si sono individuati i ruoli e le specifiche competenze dei soggetti che intervengono nel processo di formazione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione:

1. l'Organo Amministrativo;
2. il Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
3. l'Organismo di Vigilanza (ODV);
4. i Dirigenti ed i singoli Responsabili di Funzioni;
5. i Dipendenti della società ed i collaboratori tutti.

7. Principali strumenti per la prevenzione della corruzione previsti dalla normativa vigente.

I principali strumenti previsti dalla L. 190/2012 per la prevenzione della corruzione, che AMIU S.p.A. ha attivato, sono:

- a) gestione del rischio: individuazione delle aree a rischio di corruzione, attribuzione dell'indice di rischio delle attività e programmazione delle misure di prevenzione mediante procedure e protocolli operativi;
- b) programma formativo "Anticorruzione" e "Trasparenza";
- c) Codice Etico approvato ai sensi del D.lgs. n.231/2001;
- d) rotazione del personale e/o segregazione dei ruoli e separazione delle responsabilità;
- e) obbligo di astensione;
- f) tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito;
- g) controlli relativi alle cause di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi interni;
- h) controlli relativi al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro;
- i) disciplina per la partecipazione a commissioni interne per selezione del personale e scelta del contraente.

8. Individuazione delle Aree a rischio di corruzione

Nello specifico si è provveduto ad analizzare le attività di competenza di ogni struttura di AMIU S.p.A. sulla base del modello di organizzazione ex d.lgs. 231/2001 tenendo conto dei seguenti fattori:

1. gestione di procedure concorsuali e di selezione del personale.
2. gestione di procedure di scelta del contraente per affidamento di lavori, servizi e forniture;
3. esercizio di discrezionalità tecnico/amministrativa, anche avuto riguardo ai rapporti con l'utenza;
4. svolgimento di istruttorie preliminari al rilascio di autorizzazioni da parte delle Autorità competenti;
5. gestione di attività da cui possono scaturire sanzioni amministrative o notizie di reato;
6. gestione di attività di controllo o altre attività tecniche contraddistinte da margini di autonomia operativa;
7. gestione delle attività che implicano eventuali contatti con imprese e consulenti;
8. gestione di attività relative a settori esposti a rischio di infiltrazioni mafiose ai sensi dell'art. 1, comma 53, L. 190/2012;
9. esercizio di discrezionalità nella gestione e rappresentazione dei dati o delle informazioni ambientali.

In esito a quanto sopra, sono da considerarsi a rischio di corruzione le Aree già individuate come sensibili e le attività oggetto di mappatura di cui al vigente Modello.

9. Misure generali per prevenire o ridurre il rischio corruzione

9.a Trasparenza

La trasparenza è uno strumento volto ad assicurare l'attuazione dei principi costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle P.A., così come sanciti dall'art. 97 della Costituzione, e costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate in generale dalle stesse amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione che ha trovato la sua ultima definizione nel Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 che organizza e riordina una serie di principi già codificati in precedenza, introducendone al contempo di nuovi.

Il decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, naturale completamento della Legge 190/2012 sulla repressione della corruzione, organizza e riordina una serie di principi già codificati in precedenza, introducendone al contempo di nuovi e esplicitando il significato della trasparenza, anche con le modifiche introdotte dal D. lgs. 25/5/2016 n. 97, quale “accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche”.

Il D.lgs. n. 33/2013 intende assicurare l’accesso da parte dei cittadini alle informazioni concernenti l’organizzazione e l’attività delle P.A. e, attraverso le Deliberazioni ed indicazioni dell’ANAC del 2015, anche delle società controllate da Enti locali ed in particolare per le loro società in house.

In ultimo, l’intervenuta Determina ANAC n. 1134 del 8/11/2017 ha precisato che la trasparenza di cui alle Linee Guida ivi tracciate consiste nella pubblicazione sui siti web dei dati e documenti soggetti a pubblicazione obbligatoria e nel garantire l’accesso civico generalizzato.

In tal senso si attiverà un’apposita sezione del sito internet istituzionale con le informazioni e i dati previsti nell’allegato 1) alla citata Determinazione ANAC, ivi individuandosi con la pubblicazione i dati e le informazioni riconducibili alle attività di pubblico interesse svolte dalla società, come sopra precisato, e gli atti esclusi sulla scorta del predetto limite ed ai sensi dell’art.5 bis del d. lgs. 33/2013 e s.m.i.

9.b Programma formativo “anticorruzione”

Al fine di provvedere agli obblighi formativi previsti dalla L. 190/2012 AMIU S.p.A. provvederà a rinnovare apposito programma formativo “anticorruzione” - in aggiornamento a quanto già impartito attuando il Piano Triennale in vigore - elaborato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Tale programma sarà strutturato su due livelli:

Un livello specialistico rivolto ai dipendenti che svolgono attività nell’ambito dei processi/attività maggiormente soggetti al possibile verificarsi di episodi di corruzione (alto e medio rischio), i quali hanno l’obbligo di partecipare. Tale percorso formativo è mirato ad approfondire la conoscenza della normativa in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell’ illegalità nella pubblica amministrazione, delle norme penali in materia di reati e delle nuove sanzioni disciplinari nonché in materia antimafia.

Un livello generale rivolto a tutti gli altri dipendenti che svolgono attività nelle aree a rischio individuate con indice “basso”.

9.c Codice Etico

In conformità di quanto previsto dall’art. 54 del DPR 62/2013, AMIU S.p.A. ha adottato un proprio Codice Etico e relativo sistema sanzionatorio che costituisce parte integrante del Modello ex determina ANAC n. 1134 del 8/11/2017.

9.d Rotazione del personale/Segregazione delle funzioni

La rotazione dei dirigenti e del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e

l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale. L'attuazione della misura deve avvenire in modo da tener conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni e in modo da salvaguardare la continuità della gestione amministrativa al termine dell'incarico.

La rotazione viene effettuata su atto di indirizzo dell'Organo Amministrativo, tenuto conto dei dirigenti in servizio, valutando, in ogni caso, le competenze professionali possedute dai soggetti dipendenti e ciò al fine di evitare il rischio di causare impatti organizzativi negativi e quindi maggiori criticità rispetto ai

La rotazione non si applica per le figure infungibili. Sono dichiarate infungibili quelle figure per le quali è previsto il possesso di titoli di studio specialistico e/o di particolari abilitazioni possedute da una sola unità lavorativa, non altrimenti sostituibile. Il Dirigente, nel caso in cui reputi la figura non fungibile, dovrà darne espressa motivazione, alla scadenza del termine. L'ambito di rotazione degli incarichi dirigenziali e non dirigenziali su atto di indirizzo dell'Organo Amministrativo, viene attuato dal Direttore Generale, sentito il Responsabile Anticorruzione, in funzione delle concrete possibilità ed opportunità. In ogni caso, la società, come precisato pure nei protocolli operativi, ricorre a principi di segregazione dei ruoli e di separazione delle responsabilità nel corso del processo decisionale, in base ai quali nessuno può gestire in autonomia un intero processo e di conseguenza, nell'ambito di tutti i processi amministrativi, contabili e tecnici, sono distinte le responsabilità tra chi istruisce e chi approva/autorizza, così come sono distinte le responsabilità tra chi esegue e chi verifica/controlla.

9.e Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

La materia della incompatibilità ed inconferibilità degli incarichi è disciplinata, come noto, dal Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39, emanato in attuazione dell'art. 1, commi 49 e 50, della Legge 190/2012 ("Disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190").

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione verifica che siano rispettate le disposizioni del decreto in esame, segnalando i casi di possibile violazione all'A.N.AC., nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative. Pertanto verifica l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dei dirigenti della società ai sensi del d.lgs. n. 39 del 2013.

L'accertamento avviene al momento del conferimento dell'incarico mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato allegata all'atto di conferimento

Il predetto Responsabile verifica la sussistenza di situazioni di incompatibilità, contesta all'interessato l'incompatibilità eventualmente emersa nel corso del rapporto e vigila affinché siano adottate le misure conseguenti.

9.f Obbligo di astensione

Tutti i dipendenti, i collaboratori esterni e i consulenti devono, nei loro rapporti esterni con clienti, fornitori, contraenti e concorrenti, comunque, curare gli interessi della società rispetto ad ogni altra situazione che possa concretizzare un vantaggio personale anche di natura non patrimoniale.

I dipendenti destinati a operare nei settori e/o attività particolarmente esposti alla corruzione devono astenersi da quella attività, ai sensi dell'articolo 6 bis della legge n. 241/1990, in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto anche potenziale.

Per conflitto di interessi, reale o potenziale, si intende qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente/collaboratore/consulente e soggetti, persone fisiche o giuridiche, che possa pregiudicare l'esercizio imparziale delle attività demandategli e risultare di pregiudizio ai fini della terzietà e imparzialità dell'azione di AMIU S.p.A.

I conflitti di interesse devono essere resi noti con immediatezza, con dichiarazione scritta da inviarsi al proprio Dirigente e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

I componenti le commissioni di selezione e/o valutazione dovranno inserire a verbale apposita dichiarazione di "assenza di conflitto di interessi" rispetto ai partecipanti che espliciti: a) l'assenza di collegamento parentale b) l'assenza di rapporti professionali che legano o hanno legato i componenti della Commissione con i partecipanti.

9.g Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

Il dipendente che intende segnalare condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio lavoro può contattare direttamente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, l'ODV o inviare la segnalazione alla casella di posta elettronica all'uopo attivata o anche in forma cartacea anonima.

Le segnalazioni potranno essere inviate in forma anonima all'indirizzo informatico indicato nel Modello con tutela dell'identità del segnalante e del contenuto delle segnalazioni.

Fermo restando le necessarie garanzie di veridicità dei fatti a tutela del denunciato, le segnalazioni verranno trattate con la necessaria riservatezza e con la cura di mantenere l'anonimato del segnalante. Al denunciante sono inoltre garantite le forme di tutela previste dall'art. 54 bis del D.lgs. n. 165/01 e dalla Legge n. 179 del 30 novembre 2017 nonché le forme di tutela previste dalla vigente normativa sulla privacy (Regolamento UE 679/2016 e del D. Lgs. 196/2003 modificato dal D. Lgs. 101/2018).

Pertanto il dipendente che, nell'interesse dell'integrità della società, segnalerà al Responsabile della Prevenzione della Corruzione all'ODV o ad A.N.AC., oppure denuncerà all'autorità giudiziaria condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro (salvi casi di calunnia o diffamazione) non potrà essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o comunque non potrà subire ritorsioni di nessun tipo come conseguenza della segnalazione.

Inoltre, poichè è stata attivata da A.N.AC. la piattaforma informatica "Segnalazione di condotte illecite – Whistleblowing" (<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>) al fine di garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, quest'ultimo, grazie all'utilizzo di un protocollo di crittografia ed il codice identificativo ottenuto a seguito della registrazione sul portale, potrà "dialogare" con A.N.AC. in modo anonimo e spersonalizzato e sarà costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata; inoltre la piattaforma di che trattasi garantirà al segnalante una maggiore celerità di trattazione della segnalazione, ai fini di una più efficace tutela del Whistleblower.

A maggiore tutela dell'identità del segnalante, l'applicazione è resa disponibile da A.N.AC. anche attraverso rete TOR al seguente indirizzo: <http://bsxsptv76s6cjht7.onion/>; infatti la rete TOR garantisce oltre alla tutela del contenuto della trasmissione, anche l'anonimato delle transazioni tra il

segnalante e l'applicazione rendendo impossibile per il destinatario e per tutti gli intermediari nella trasmissione di avere traccia dell'indirizzo internet del mittente.

9.h Controlli relativi al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro

Ai sensi del comma 16 ter dell'art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dall'articolo 1, comma 42 della legge 6 novembre 2012, n. 190, la Società verifica, per il tramite del Responsabile della Prevenzione della Corruzione che:

1. nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
2. nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex-dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
3. sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
4. si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex-dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, decreto legislativo n. 165 del 2001.

9.i Disciplina per la partecipazione a commissioni interne per la selezione del personale e la scelta del contraente

I Responsabili competenti l'espletamento delle procedure concorsuali sono tenuti ad acquisire la dichiarazione di autocertificazione ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 39/2013 dei componenti delle commissioni di concorso, di selezione per incarichi dirigenziali o di altri incarichi di cui all'art. 3 del D.lgs. 39/2013 ovvero di commissioni di gara per la scelta del contraente.

Si ritiene inoltre necessario effettuare, quale ulteriore misura di prevenzione della corruzione, una rotazione nella partecipazione alle commissioni per la selezione del personale e per la valutazione delle offerte nelle gare di acquisti di beni, servizi e lavori.

Pertanto, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione verifica che nella costituzione delle suddette commissioni i nominativi dei componenti delle commissioni siano costantemente cambiati e segnalano eventuali difformità rispetto al suddetto principio.

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 35 bis del Decreto Legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;

- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'articolo 35 bis del decreto legislativo n. 165 del 2001;
- all'entrata in vigore dei citati artt. 3 e 35 bis con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (articolo 20 decreto legislativo n. 39 del 2013). Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, la Società:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- applica le misure previste dall'art. 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013;
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'articolo 17 del Decreto Legislativo n. 39, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

10. Sistema disciplinare

Oltre alle sanzioni di cui alla legge 190/2012, sono da considerare anche quelle previste nel sistema sanzionatorio aziendale, nonché, in tema di corruzione, quelle contemplate dal Codice Penale (artt. 317, concussione; 318, corruzione per l'esercizio della funzione; 319-quater, induzione indebita a dare o promettere utilità; 346-bis, traffici di influenze illecite) e dal Codice Civile (art. 2635, corruzione fra privati).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito d'un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

11. I Protocolli Integrativi al Modello 231/01 per prevenire o ridurre il rischio corruzione

Tenuto conto che la normativa di cui al D.lgs. 231/2001 contempla reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società o che, comunque, siano stati commessi nell'interesse di questa, mentre la normativa di cui alla Legge 190/2012 contempla anche reati commessi a danno della società, si ritiene di fare riferimento alle procedure previste nel Modello ed inoltre in modo da dare una attuazione alle finalità di prevenzione del rischio corruzione in applicazione dei principi di segregazione dei ruoli e di separazione delle responsabilità nel corso di processi decisionali ed in attuazione della determina ANAC n. 1134 del 8/11/2017.