



**STATO LIBERO  
DEI RENAI  
Signa**

**PIANO TRIENNALE  
DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE  
(PTPC)**

**2016 -2018**



**INDICE**

Pag.

1. Premessa.....	4
2. Il PTCP della società L'Isola dei Renai.....	11
3. La gestione del rischio .....	13
4. Misure di prevenzione.....	21
5. Il sistema disciplinare.....	28
6. Modalità di verifica sull'attuazione ed efficacia del PTCP .....	29
7. Relazione sull'attività svolta.....	30
8. Entrata in vigore, pubblicità ed aggiornamenti del PTCP .....	30



**Legenda delle abbreviazioni utilizzate**

**A.N.A.C.** Autorità Nazionale Anti Corruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche

**C.I.V.I.T.** Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche

**D.F.P.** Dipartimento della Funzione Pubblica

**P.A.** Pubblica Amministrazione

**P.N.A.** Piano Nazionale Anticorruzione

**P.T.P.C.** Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

**R.P.C.** Responsabile della Prevenzione della Corruzione



## **1. PREMESSA**

L'isola dei Renai S.r.l. è una società costituita con capitale misto pubblico e privato la cui compagine sociale risulta oggi costituita come segue:

- socio privato, Progetto Renai s.r.l. titolare di una partecipazione del 49% del capitale sociale;
- socio pubblico, Comune di Signa titolare di una partecipazione del 34,5% del capitale sociale;
- socio pubblico, Comune di Firenze titolare di una partecipazione del 4,17% del capitale sociale;
- socio pubblico, Comune di Campi Bisenzio titolare di una partecipazione del 4,17% del capitale sociale;
- socio pubblico, Amministrazione Provinciale di Firenze titolare di una partecipazione del 4,17% del capitale sociale;
- socio pubblico, Comune di Sesto Fiorentino titolare di una partecipazione del 1% del capitale sociale;
- socio pubblico, Comune di Calenzano titolare di una partecipazione del 1% del capitale sociale;
- socio pubblico, Comune di Scandicci titolare di una partecipazione del 1% del capitale sociale;
- socio pubblico, Comune di Lastra a Signa titolare di una partecipazione del 1% del capitale sociale.

Il Capitale sociale é pari ad euro 312.000,00 interamente versato con conferimenti in denaro. La società ha per oggetto sociale lo svolgimento dell'attività di gestione del parco naturale denominato "L'isola dei Renai" quale massima espressione di progetto di recupero ambientale asservito al servizio del verde urbano ricadente nell'area territoriale del Comune di Signa. Il Parco dei Renai è costituito da una vasta area di cave dismesse le cui opere di rinaturalizzazione, in armonia con gli strumenti urbanistici vigenti, favoriranno l'utilizzo dell'area stessa come parco pubblico, variamente attrezzato, restituendo alla collettività un ampio territorio dopo il suo sfruttamento produttivo ed includendo in esso attività sportive, naturalistiche ed anche economiche al fine di garantire l'attività



manutentiva del parco. Nell'ambito della particolare finalità di gestione di detto Parco, e più in generale nel rispetto delle prescrizioni normative in materia di parchi urbani e naturalistici, la società potrà svolgere sia direttamente, sia mediante concessioni a terze economie, le seguenti attività: captazione, potabilizzazione ed adduzione delle acque relative agli sport nautici, attività ippiche attività culturali, sportive e ricreative, attività di agricoltura biologica, attività per la tutela floro-faunistica, realizzazione di impianti a servizio delle summenzionate attività. La società potrà quindi più in generale a) sviluppare il ruolo di ente di servizi direzionali ed offrire servizi propri o prestati da terzi in appalto, in materia di verde e parchi pubblici b) svolgere attività di promozione e sviluppo, definendo le strategie di marketing finalizzato 1) alla creazione della domanda di servizi da parte degli operatori economici del settore 2) a fornire all'esterno una corretta informazione e divulgazione delle attività svolte nei vari settori di intervento ed attività connesse alla gestione del verde, in particolare delle aree attrezzate a parco urbano, alla gestione dei trasporti e collegamenti, igiene urbana e quant'altro connesso ai servizi avanti ricordati 3) ad ampliare l'area territoriale di influenza delle funzioni economiche svolte nel parco dei renai e più in generale dei progetti di gestione dei servizi avanti ricordati, operando nell'ambito metropolitano, regionale e nazionale c) sviluppare gli strumenti e le tecnologie appropriate per mantenere ed accrescere la funzionalità operativa ed il ruolo economico svolto dal parco stesso d) svolgere attività ed intrattenere rapporti con organismi economici ed istituzionali, anche a livello internazionale, rivolti alla valorizzazione dell'esperienza gestionale della società ed allo sviluppo dei parchi urbani quale strumento di ausilio al governo del territorio e) promuovere il collegamento operativo ed informativo con altri parchi e società aventi scopi analoghi od affini, in vista di una razionalizzazione di un sistema integrato di parchi di interesse nazionale f) promuovere e svolgere azioni innovative nell'ambito della gestione del verde ed arredo urbano, della viabilità e trasporti urbani, delle problematiche inerenti la raccolta e smaltimento rifiuti e l'igiene urbana in generale, ivi compresa la razionalizzazione della gestione di altre aree quali strade, mercati, piazze ecc., nell'interesse dell'utenza in generale, così come dei soggetti economici che operano al suo interno. La società potrà svolgere, anche per conto terzi, attività di prestazione di servizi volti alla realizzazione di studi e di progettazioni specialistiche richiedenti specifiche competenze tecniche e scientifiche nel settore dei servizi pubblici in generale, escluso lo svolgimento delle attività riservate ai sensi della legge 1815 del 1939 e successive modifiche. La realizzazione dell'oggetto sociale può essere perseguita anche per mezzo di società controllate o collegate delle quali la società può promuovere la costituzione o nelle quali può



assumere delle partecipazioni. La società potrà costituire, con altre società ed enti, dei raggruppamenti temporanei di impresa al fine di partecipare a gare, concorsi, appalti e licitazioni private effettuate da enti pubblici per l'affidamento dei servizi rientranti nell'oggetto della propria attività. Al fine del conseguimento dell'oggetto sociale, la società potrà porre in essere qualsiasi attività ad esso affine o connessa, anche compiendo tutte le operazioni mobiliari, immobiliari, commerciali, industriali, finanziarie e di prestazioni di servizi, utili od opportune al raggiungimento dello scopo sociale, compresa l'accensione di mutui anche ipotecari, ad eccezione delle attività riservate dal d.lgs. 385 del 1993 e dal d.lgs. 58 del 1998.

L'attività della società oggi posta in essere si sostanzia Gestione del Parco dei Renai sito in Comune di Signa. Tale Parco, meglio conosciuto come “Isola dei Renai”, definisce una porzione di territorio, di proprietà del Comune di Signa e parti private, che si estende per una superficie di circa 270 ettari a sud-ovest della Città di Firenze in una zona racchiusa tra i fiumi Arno e Bisenzio (di qui il termine isola). La porzione di territorio interessata é gestita dalla società a capitale misto pubblico-privato denominata L'isola dei Renai S.p.A. su subconcessione del Comune di Signa (concessione del 24/03/2014 repertorio 10122). Il Piano di recupero approvato dal Consiglio Comunale di Signa nel 1997 prevede una serie di interventi che avranno come risultato finale la realizzazione di un Parco Naturale a disposizione dei cittadini dell'intera Area Metropolitana fiorentina. Il collegamento ciclabile e pedonale con il Parco delle Cascine di Firenze (dal quale dista solo 8 Km) rappresenta il primo passo per la realizzazione del Parco Fluviale dell'Arno (all'interno dell'area protetta dell'Arno elaborata dalla Provincia di Firenze). Il progetto presenta caratteri innovativi sia nel rapporto pubblico-privato, sia nel tentativo di contemperare le esigenze di carattere idraulico di “cassa di espansione” con quelle di Parco fluviale pregiato.

La società è dotata di un Consiglio di Amministrazione, composto da tre membri fra i quali sono nominati un Presidente e un Vice-Presidente ed un amministratore delegato.

Ad oggi il Consiglio di Amministrazione risulta composto dai seguenti membri:

- Donnini Daniele, presidente;
- Marzi Andrea, amministratore delegato;
- Romanelli Cristina, vicepresidente.

Il Consiglio di Amministrazione e' investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della società e, in particolare, ha la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto gli atti che la



legge e lo statuto riservano all'assemblea degli azionisti. Oltre alle attribuzioni non delegabili a norma di legge, sono riservate all'esclusiva competenza del consiglio le decisioni concernenti:

- A) le attività di indirizzo e controllo previste dall'art. 2381, comma 3, c.c.;
- B) l'istituzione, il trasferimento e la soppressione di filiali, succursali e rappresentanze;
- C) l'approvazione e la modifica di regolamenti interni.

Il consiglio di amministrazione può delegare parte delle proprie attribuzioni e dei propri poteri al presidente del consiglio di amministrazione o ad un altro dei suoi membri, che assume la qualifica di amministratore delegato.

La rappresentanza della società di fronte a qualunque autorità giudiziaria o amministrativa e di fronte a terzi, nonché la firma sociale spettano al presidente o all'amministratore delegato, nonché al vice presidente, se nominato, disgiuntamente l'uno dall'altro. La suddetta rappresentanza, nonché la firma sociale, spettano altresì alle persone debitamente autorizzate dal consiglio di amministrazione, con deliberazione pubblicata a norma di legge e per gli speciali oggetti previsti nella deliberazione stessa. E' attribuito al consiglio di amministrazione, che delibererà a maggioranza, il potere di rilasciare e revocare procure per singole operazioni a dipendenti della società e/o a terzi.

La struttura organica prevede soltanto quattro unità lavorative rappresentate da due custodi assunti a tempo indeterminato e due addetti alle pulizie assunti con contratto stagionale.

In quanto società direttamente controllata da amministrazioni pubbliche, essa è tenuta ad attuare la normativa anticorruzione.

L'influenza che La P.A. esercita sulle società in controllo pubblico è più penetrante di quello che deriva dalla mera partecipazione, ciò consente di ritenere che le società controllate siano esposte a rischi analoghi a quelli che il Legislatore ha inteso prevenire con la normativa anticorruzione del 2012 in relazione alla P.A. controllante. Queste stesse esigenze si ravvisano anche quando il controllo sulla società sia esercitato congiuntamente da una pluralità di amministrazioni, cioè in caso di partecipazione frazionata fra più amministrazioni in grado di determinare una situazione in cui la società sia in mano pubblica.

Ciò impone che le società controllate debbano necessariamente rafforzare i presidi anticorruzione già adottati ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 ovvero introdurre apposite misure anticorruzione ai sensi della legge n. 190/2012 ove assente il modello di organizzazione e gestione ex 231/2001 (Determinazione ANAC 8/2015).



Con l'entrata in vigore in data 28.11.2012 della L.06.11.2012 n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", è stata introdotta, all'interno dell'ordinamento giuridico italiano, una nuova configurazione delle politiche di prevenzione e contrasto dell'illegalità e della corruzione, che pone a carico delle amministrazioni pubbliche e delle loro articolazioni, sia di natura pubblica che privata, una serie di rigorosi adempimenti, principalmente di natura preventiva del fenomeno corruttivo.

Il tema del contrasto ai fenomeni corruttivi aveva già trovato spazio nell'ordinamento giuridico ad esempio con il D.Lgs 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'articolo 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300".

L'attuazione delle previsioni del D.Lgs 231/2001, norme espressamente rivolte ai soggetti privati, ha determinato l'adozione di protocolli secondo cui si identificano le aree a rischio, si analizzano i processi sensibili, si elaborano protocolli comportamentali finalizzati a prevenire le condotte illecite e si fissano apposite procedure applicative dei modelli.

Successivamente si sono verificate una serie di circostanze, che hanno indotto il legislatore ad intervenire in maniera specifica sulla prevenzione e il contrasto alla corruzione e all'illegalità nella pubblica amministrazione. Si è infatti preso atto - significativi in proposito i diversi interventi della Corte dei Conti - che la diffusione del fenomeno corruttivo e i costi diretti e indiretti che ne derivano, con un impatto particolarmente gravoso per la crescita del Paese, richiedevano l'elaborazione e l'adozione di misure di natura extrapenale, finalizzate a svolgere una funzione di prevenzione operando sul terreno prevalentemente amministrativo.

E' stata quindi approvata la L. 190/2012 che ha introdotto un nuovo concetto di corruzione, inteso in senso lato, comprensivo, non solo dell'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione, ma anche di quelle situazioni in cui - pur non verificandosi una situazione penalmente perseguibile - si realizzi una distorsione dell'azione amministrativa dovuta all'uso a fini privati delle funzioni pubbliche attribuite, in spregio ai principi di trasparenza e di imparzialità cui l'azione pubblica deve costantemente ispirarsi secondo l'Art.97 della Costituzione

La legge anticorruzione ha previsto inoltre, per la prima volta in Italia, un sistema organico di prevenzione della corruzione e dell'illegalità all'interno della P.A., strutturato su due livelli, nazionale e decentrato. A livello nazionale, è stato adottato il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), redatto dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed adottato dalla



Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (ora Autorità Nazionale Anti Corruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche) con deliberazione n. 72 del 11.09.2013<sup>1</sup>.

Il P.N.A., che costituisce fonte primaria a cui tutte le Amministrazioni devono attenersi per redigere il P.T.P.C., contiene gli obiettivi governativi per lo sviluppo della strategia di prevenzione a livello centrale e fornisce prescrizioni e supporto alle amministrazioni pubbliche per l'attuazione della prevenzione della corruzione e per la stesura dei rispettivi P.T.P.C.

Il P.T.P.C. si presenta come uno strumento di 2° livello rispetto al P.N.A., che ha il compito principale di assicurare a livello nazionale l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione indicando obiettivi ed azioni previste, fornendo direttive alle P.A., delineando un sistema di flussi di comunicazioni di dati ed informazioni.

Nell'ambito di tali strategie delineate nel P.N.A. ogni P.A., tenendo conto delle funzioni svolte e dello specifico contesto organizzativo, è tenuta ad effettuare una concreta analisi e valutazione dei rischi specifici di corruzione ed indicare di conseguenza gli interventi organizzativi volti a prevenirli

L'adozione del P.T.P.C. costituisce uno degli adempimenti previsti dalla legge citata e dai relativi decreti attuativi, che individuano gli enti di diritto privato in controllo pubblico, destinatari di misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza.

### **1.1 Il contesto giuridico di riferimento**

Appare utile riepilogare le norme in materia di prevenzione e contrasto della corruzione ad oggi approvate. Oltre alla L. 190/2012 e al P.N.A. sopra citati, il contesto giuridico di riferimento comprende:

- il Decreto Legge n. 90 del 2014 “**Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa** e per l'efficienza degli uffici giudiziari” convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114.
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “**Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle**

---

<sup>1</sup> In data 28 ottobre 2015, l'Autorità Nazionale Anticorruzione, ha approvato l'aggiornamento del PNA con Determinazione n. 12 del 28/10/2015

*pubbliche amministrazioni*, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione dei commi 35 e 36 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012”

- il Decreto Legislativo 31 dicembre 2012 n. 235 “Testo unico delle disposizioni in materia di *incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi*, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;
- il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 “Regolamento recante *codice di comportamento* dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”
- il Decreto Legislativo 8 aprile 2013 n. 39 “Disposizioni in materia di *inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico*, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50 della Legge 6 novembre 2012 n. 190”;
- la Legge 7 agosto 1990 n. 241 “*Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi*”;
- la Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 “*Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*”.

## **1.2. Il concetto di corruzione.**

Il concetto di corruzione, così come definito nel PNA, ha un'accezione ampia. Esso è 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”.

Le situazioni rilevanti, dunque, sono più ampie delle fattispecie classiche di reato penale, già previste agli 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, 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.

## **2. IL PTPC DELLA SOCIETÀ L'ISOLA DEI RENAI.**

All'interno della cornice sopra descritta posta dalla normativa di settore, dal PNA e dalla determina dell'ANAC, il presente Piano descrive la strategia di prevenzione e contrasto della corruzione elaborata dalla società L'Isola dei Renai.

Il Piano, previa individuazione delle attività dell'Ente nell'ambito delle quali, in relazione alle aree di rischio già indicate nel PNA, è più elevato il rischio che si verifichino fenomeni corruttivi e di illegalità in genere, definisce le azioni e gli interventi organizzativi volti a prevenire detto rischio o quanto meno a ridurne il livello. Tale obiettivo viene perseguito mediante l'individuazione di misure generali ed obbligatorie previste dalla normativa di riferimento e di altre ulteriori ritenute utili in concreto da mettere in campo, coordinando gli interventi.

### **2.1 Il processo di adozione**

Il presente PTPC, adottato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione del **21 giugno 2016**, è pubblicato sul sito istituzionale della società.

Il Piano è stato predisposto dal RPC, che ha effettuato la ricognizione e valutazione dei rischi, nonché proposto le misure di prevenzione.

### **2.2. Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione**

In conformità a quanto stabilito nell'allegato 1 del PNA, la strategia di prevenzione della corruzione nella società si attua attraverso la sinergia e la collaborazione di una pluralità di soggetti.

In particolare:

- **il Consiglio di Amministrazione**, chiamato a designare il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, ad adottare il PTPC ed i suoi aggiornamenti comunicandoli, altresì, all'ANAC, e ad adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.
- **Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC)**, il quale svolge i compiti esplicitati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1/2013, in particolare:
  - elabora e predispone annualmente la proposta del PTPC;



- sottopone la proposta del Piano al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione entro il 31 gennaio di ciascun anno;
- verifica l'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità, nonché propone la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente;
- individua i soggetti da inserire nei programmi di formazione in materia di anticorruzione;
- redige annualmente la relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica sul sito web dell'Ente.

Al fine di poter adempiere alle proprie funzioni il RPC può:

- chiedere ai soggetti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e di diritto che hanno condotto all'adozione del provvedimento;
- chiedere delucidazioni scritte o verbali su comportamenti che possano integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità;
- effettuare controlli mediante ispezioni e verifiche a campione presso le strutture maggiormente esposte al rischio, per valutare la legittimità e la correttezza dei procedimenti amministrativi in corso o già definiti;
- prevedere, sulla base delle risultanze ottenute in fase di prima applicazione di introdurre meccanismi di monitoraggio sistematici mediante adozione di una apposita procedura;
- valutare le eventuali segnalazioni di situazioni potenzialmente a rischio di corruzione provenienti da soggetti esterni o interni all'Ente.

Lo svolgimento del ruolo d'impulso che la legge affida al responsabile della prevenzione richiede che l'organizzazione amministrativa sia resa trasparente e che le unità organizzative siano, oltre che coordinate tra loro, rispondenti all'input ricevuto, pertanto l'attività del responsabile della prevenzione deve essere supportata ed affiancata dall'attività dei soggetti, ai quali sono affidati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione e di monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione.

- **Referenti per l'anticorruzione:** sempre in ragione delle ridotte dimensioni della struttura organizzativa della società, non sono nominati i referenti con il compito di coadiuvare il RPC, che è in grado di gestire da solo tutti gli adempimenti in materia di anticorruzione.

- **I dipendenti** della società, chiamati a partecipare al processo di gestione del rischio, ad osservare le misure contenute nel PTPC, a segnalare le situazioni di illecito al proprio Responsabile ed i casi di personale conflitto di interessi;
- **I collaboratori** a qualsiasi titolo della, i quali osservano le misure contenute nel PTPC, conformano il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento e segnalano, altresì, le situazioni di illecito.

### **3. LA GESTIONE DEL RISCHIO**

La struttura organizzativa, lo scopo sociale come declinato in concreto e l'attività svolta, così come descritto nel Paragrafo 1, fanno sì che alcune aree di rischio ed alcuni processi predefiniti nel PNA non presentino rischi o presentino rischi attenuati.

Per ciascuna area ritenuta a rischio e relativi processi è stata effettuata la valutazione del rischio consistente in:

**a) Mappatura del rischio:** I potenziali rischi intesi come comportamenti prevedibili che evidenzino una devianza dai canoni della legalità, del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa per il conseguimento di vantaggi privati sono mappati prendendo spunto dal Piano Nazionale e dallo studio della realtà. I rischi individuati sono descritti per ciascun processo di ognuna delle aree nelle schede rischio

**b) Valutazione del rischio:** La valutazione del rischio viene effettuata per ciascun processo o fase di esso e comprende:

- l'identificazione del rischio (ricerca, individuazione e descrizione del rischio), mediante consultazione e confronto dei soggetti coinvolti, analizzando il contesto esterno ed interno all'Ente, in considerazione dei criteri indicati nell'allegato 5 al P.N.A;
- l'analisi del rischio (valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce: il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico – Allegato 5 P.N.A.); la stima delle probabilità tiene conto anche dei controlli vigenti, intesi nel senso più ampio (controlli preventivi, controlli a campione, etc.)
- la ponderazione del rischio per decidere le priorità e l'urgenza di trattamento

**c) Trattamento del rischio - le misure di prevenzione e contrasto :** La fase di trattamento del rischio è il processo finalizzato ad intervenire sui rischi emersi attraverso l'introduzione di apposite misure di prevenzione e contrasto.

Con il termine "misura" si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare o mitigare il livello di rischio connesso ai processi amministrativi posti in essere dall'Ente. Talvolta l'implementazione di una misura può richiedere delle azioni preliminari che possono a loro volta configurarsi come "misure" nel senso esplicitato dalla definizione di cui sopra. Ad esempio, lo stesso P.T.P.C è considerato dalla normativa una misura di prevenzione e contrasto finalizzata ad introdurre ed attuare altre misure di prevenzione e contrasto. Tali misure possono essere classificate sotto diversi punti di vista.

Una prima distinzione è quella tra:

- "misure obbligatorie": sono quelle la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o altre fonti normative;
- "misure ulteriori" ovvero eventuali misure aggiuntive individuate autonomamente da ciascuna amministrazione. Esse diventano obbligatorie una volta inserite nel P.T.P.C.

Va data priorità all'attuazione delle misure obbligatorie rispetto a quelle ulteriori. Queste ultime debbono essere valutate anche in base all'impatto organizzativo e finanziario connesso alla loro implementazione. Talune misure presentano poi carattere trasversale, ossia sono applicabili alla struttura organizzativa dell'ente nel suo complesso, mentre altre sono, per così dire, settoriali in quanto ritenute idonee a trattare il rischio insito in specifici settori di attività.

Le misure obbligatorie sono quelle previste nelle tavole da 1 a 14 in allegato al P.N.A nonché quelle previste dalla società sia in termini di disposizioni normative generali che regolamentari specifiche. Dette misure vengono dettagliate di seguito nel Piano.

Premesso quanto sopra, una volta concluse le due fasi precedenti sopra individuate, si è proceduto a definire per ogni singolo rischio correlato a ciascun processo (per ciascun processo sono stati identificati uno o più rischi) le misure obbligatorie ed ulteriori da attuare.

Le schede rischio permettono di analizzare, per ciascun processo delle 6 Aree i seguenti aspetti:

- **i possibili rischi** di corruzione, anche individuati tra quelli indicati dall'Allegato 3 del P.N.A.;
- per ciascun rischio, **gli obiettivi** di contrasto alla corruzione che lo stesso P.N.A. identifica

- per ciascun rischio, le **misure** (legate al singolo processo o legate all'intera organizzazione e, in quest'ultimo caso denominate "trasversali") che servono a contrastare l'evento rischioso espresso al secondo punto dell'elenco;
- per ciascuna misura **il relativo responsabile**;
- per ciascuna misura, **la tempistica** entro la quale deve essere messa in atto per evitare il più possibile il fenomeno rischioso.

### **3.1 La mappatura del rischio**

L'identificazione all'interno della società delle aree con più elevato rischio di corruzione è il primo passo per l'attuazione di azioni preventive e di contrasto al fenomeno della corruzione.

Dopo una indagine preliminare dei processi della società e della verifica del grado di rischio per ciascuno di essi, si è ritenuto di considerare in fase di prima applicazione, come base di partenza le seguenti aree a maggior rischio di corruzione:

AREA A: Acquisizione e progressione del personale

AREA B: Affidamento di lavori, servizi e forniture;

AREA C: Area Finanziaria

AREA D: Concessioni

Per ciascuna area è stata effettuata una mappatura dei processi a seguito della quale sono stati identificati i processi o aggregati di processi sui quali effettuare l'analisi del rischio, tenendo conto dei processi già individuati nel P.N.A.

Si è ritenuto infatti che, ai fini operativi, tale suddivisione per aree omogenee abbia il pregio di evidenziare comuni criticità e comuni contromisure possibili a prescindere dalle strutture di riferimento.

I processi identificati per ciascuna area sono quelli di seguito indicati:

<b>AREA DI RISCHIO</b>	<b>PROCESSO</b>
Acquisizione e progressione del personale	Reclutamento (personale docente e ricercatore, personale Tecnico-Amministrativo e CEL, procedure di mobilità)
	Progressioni di carriera
	Conferimento di incarichi di collaborazione



Affidamento di lavori, servizi e forniture	Affidamento di lavori, servizi e forniture
	Controllo esecuzione e liquidazione contratti

Area Finanziaria	Gestione cassa economale
	Gestione dei pagamenti

Subconcessioni	Affidamento subconcessioni
	Controllo esecuzione contratti di subconcessione

### **3.2 Valutazione del rischio**

L'attività di valutazione del rischio deve essere fatta per ciascun processo o fase di processo mappato.

Per valutazione del rischio<sup>2</sup> si intende il processo di:

- identificazione,
- analisi,
- ponderazione del rischio.

#### **L'identificazione del rischio**

L'identificazione consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi.

L'attività di identificazione richiede che per ciascun processo o fase di processo siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione. Questi rischi emergono considerando il contesto esterno ed interno all'amministrazione, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti all'interno di ciascuna amministrazione.

Per ciascun processo sono stati quindi individuati dei potenziali rischi e classificati, assieme a quelli esemplificativi indicati nel PNA, in un "Registro dei Rischi", così come risulta dalla tabella seguente.

<sup>2</sup> Rif. UNI EN ISO 31000:2010





## REGISTRO DEI RISCHI

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	RISCHI POTENZIALI	STRUTTURE COINVOLTE NEL PROCESSO
<b>Acquisizione e progressione del personale</b>	Reclutamento personale	Insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione lavorativa da ricoprire. Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione allo scopo di reclutare candidati particolari;	Amministratore Delegato
	Progressioni di carriera	Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;	Amministratore Delegato
	Conferimento di incarichi di collaborazione	Motivazione assente generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.	Amministratore Delegato
<b>Affidamento di lavori, servizi e forniture</b>	Affidamento di lavori, servizi e forniture	Elusione delle regole di affidamento degli appalti, (es. abuso dell'affidamento diretto) al fine di agevolare un particolare operatore economico	Amministratore Delegato
		Motivazione assente generica e tautologica circa la scelta del soggetto a cui affidare lavori /servizi /forniture	



## REGISTRO DEI RISCHI

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	RISCHI POTENZIALI	STRUTTURE COINVOLTE NEL PROCESSO
	Controllo esecuzione e liquidazione contratti	Mancato o non fedele controllo dell'esecuzione del contratto	Amministratore Delegato

<b>Area Finanziaria</b>	Incassi e pagamenti	Utilizzo improprio dei fondi e mancanza di procedure di controllo	Amministratore Delegato
-------------------------	---------------------	-------------------------------------------------------------------	-------------------------

<b>Subconcessioni</b>	Affidamento di subconcessioni	Motivazione assente generica e tautologica circa la scelta del soggetto a cui affidare in subconcessione la gestione delle attività del parco	Consiglio di Amministrazione
	Controllo esecuzione e liquidazione contratti di subconcessione	Mancato o non fedele controllo dell'esecuzione del contratto	Consiglio di Amministrazione

**L'analisi del rischio**

L'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico.

Per ciascun rischio catalogato occorre stimare il valore della probabilità e il valore dell'impatto. I criteri che è possibile utilizzare per stimare la probabilità e l'impatto e per valutare il livello di rischio del processo sono indicati nella Tabella Allegato 5: "La valutazione del livello di rischio".

Il calcolo parte, in prima istanza, dalla media dei giudizi di probabilità (media aritmetica semplice basata su 5 campi da valutare) e di impatto (media aritmetica semplice basata su 4 campi da valutare); tali medie vengono moltiplicate tra loro per ottenere un primo grado di rischio che può andare da un valore minimo di 1 a un massimo di 25.

La valutazione dei Processi, quindi, potrà essere sintetizzata nella Matrice 'Impatto-Probabilità', che offrirà una rappresentazione immediata dei Processi più esposti al rischio corruttivo.

**IMPATTO**

**Scala da 1 a 5**

superiore	5	10	15	20	25
serio	4	8	12	16	20
soglia	3	6	9	12	15
minore	2	4	6	8	10
marginale	1	2	3	4	5
	improbabile	poco probabile	probabile	molto probabile	altamente probabile

**PROBABILITA'**

**Scala da 1 a 5**

I valori che indicano un rischio più alto occupano in tale matrice le caselle in alto a destra (probabilità alta e impatto superiore), quelli minori le posizioni più vicine all'origine degli assi (bassa probabilità e impatto minore), con tutta la serie di posizioni intermedie facilmente individuabili. Una tale rappresentazione costituisce di per sé un punto di partenza per la definizione delle priorità e la programmazione temporale delle misure di prevenzione da adottare.

Per la rilevazione dei dati è stata elaborata una scheda su file excel, sulla base delle indicazioni riportate nell'allegato 5, inserendo delle macro che consentono, una volta compilata, di ottenere in

automatico il valore numerico che esprime il livello di rischio del singolo processo. La scheda è stata compilata dal RPC e dalla Struttura Tecnico-Amministrativa, il punteggio finale è scaturito dalle medie di tutte le valutazioni e rappresenta il livello di rischio per ciascuno dei processi inserito nel registro dei rischi.

#### [All.1 – Schede analisi rischio](#)

#### **La ponderazione del rischio**

Si è proceduto, infine, ad effettuare la ponderazione del rischio, secondo quanto indicato nel paragrafo B.1.2.2. dell'Allegato 1 al PNA.

La ponderazione del rischio consiste nel considerare il rischio stesso alla luce dell'analisi fatta e nel raffronto con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

L'analisi dei rischi ha permesso infatti di ottenere una classificazione degli stessi in base al livello di rischio più o meno elevato. A seguito dell'analisi, i singoli rischi ed i relativi processi sono stati inseriti in una classifica del livello di rischio.

PROCESSO	Valore complessivo del rischio
Controllo esecuzione subconcessioni	11
Affidamento di subconcessioni	10,08
Affidamento di lavori, servizi e forniture	5,83
Controllo esecuzione e liquidazione contratti	5,83
Conferimento di incarichi di collaborazione	5,54
Incassi e pagamenti	5,25
Reclutamento personale	4,95
Progressioni di carriera	4

La classifica del livello di rischio viene poi esaminata e valutata per elaborare la proposta di trattamento dei rischi.

Ai punteggi ottenuti sono state associate valutazioni qualitative, così come indicato nella seguente tabella:

	<b>RISCHIO MOLTO ALTO</b> Misure Indilazionabili
--	-----------------------------------------------------



	<b>RISCHIO ALTO</b> Misure necessarie da programmare con urgenza
	<b>RISCHIO MEDIO</b> Misure da programmare nel breve-medio termine
	<b>RISCHIO BASSO</b> Misure da valutare in fase di programmazione

### **3.3 Trattamento del rischio**

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri.

Come vedremo meglio nel prossimo capitolo, le misure possono essere obbligatorie o ulteriori. Non ci sono possibilità di scelta circa le misure obbligatorie, che debbono essere attuate necessariamente nell'amministrazione. Per queste, l'unica scelta possibile consiste, semmai, nell'individuazione del termine entro il quale debbono essere implementate, ove la legge lasci questa discrezionalità, qualificandolo pur sempre come perentorio nell'ambito del Piano.

Le misure ulteriori debbono essere valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal RPC

Le priorità di trattamento vengono definite dal RPC e si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- obbligatorietà della misura: va data priorità alla misura obbligatoria rispetto a quella ulteriore;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto e a seguito delle azioni di risposta ossia della misure di prevenzione introdotte. Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. Essa è attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'interno processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione.

## **4. MISURE DI PREVENZIONE**

Il Piano Nazionale Anticorruzione distingue le misure di prevenzione da adottare al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, in due categorie:

- misure obbligatorie, la cui applicazione è imposta dalla legge o da altre fonti normative;
- misure ulteriori, che pur non essendo obbligatorie per legge sono rese tali dal loro inserimento nel PTPC.

#### **4.1 Misure Obbligatorie**

##### **Obblighi di trasparenza**

Con il D.Lgs. 33/2013 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, approvato dal Governo in attuazione della delega di cui all’art.1, comma 35, della legge 190/2012, viene rafforzato lo strumento della trasparenza che diventa una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione. L’attuazione della trasparenza avviene tramite pubblicazione sul sito web istituzionale dei documenti, delle informazioni e dei dati concernenti l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni.

In ottemperanza a tali disposizioni di legge, la società ha provveduto ad istituire sul proprio sito web istituzionale la pagina “Trasparenza” organizzata in base ad uno specifico elenco di sottosezioni e di contenuti secondo quanto disposto dalle delibere ANAC (Rif. Piano Triennale della Trasparenza)

E’ stato altresì nominato il Responsabile della trasparenza che coincide con il RPC

I documenti, le informazioni e i dati pubblicati sul sito web istituzionale saranno oggetto di continua rivisitazione ed integrazione e sottoposti ad aggiornamento secondo la periodicità prevista dall’ANAC.

##### **Codice di comportamento**

E’ in fase di stesura il codice etico (o di comportamento), il quale secondo le indicazioni della determina n.8-2015 dell’ANAC avrà cura di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione.

Il codice avrà altresì rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare (rif. § 5), analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni: l’inosservanza, cioè, può dare luogo a misure disciplinari, ferma restando la natura privatistica delle stesse. Al fine di assicurare l’attuazione delle norme del codice parallelamente:

- a) sarà garantito un adeguato supporto interpretativo, ove richiesto;
- b) sarà previsto un apparato sanzionatorio e i relativi meccanismi di attivazione, connessi ad un sistema per la raccolta di segnalazioni delle violazioni del codice.

### **Rotazione del personale**

Uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti. Al fine di ridurre tale rischio e avendo come riferimento la l. n. 190 del 2012 che attribuisce particolare efficacia preventiva alla rotazione, è auspicabile che questa misura sia attuata anche all'interno delle società, compatibilmente con le esigenze organizzative d'impresa. Essa implica una più elevata frequenza del turnover di quelle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione. La rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.

Tenuto conto della dimensione della società - solo due dipendenti inquadrati come operai ed assenza di personale impiegatizio - l'adozione di tale misura è impossibile, così come, per le stesse ragioni non può essere adottata la misura alternativa della distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche. L'attività gestionale è svolta quasi interamente dall'Amministratore Unico.

### **Sistema di controlli**

La definizione di un sistema di gestione del rischio si completa con la valutazione e l'adeguamento, quando ciò si riveli necessario, del proprio sistema di controllo interno atto a prevenire i rischi di corruzione.

### **Astensione in caso di conflitto di interessi**

La presente misura persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione in tutte le fasi del processo del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati. Si applica, in particolare, nell'adozione di pareri, nelle valutazioni tecniche, nella redazione degli atti endoprocedimentali o nell'adozione del provvedimento finale, in qualsiasi situazione di conflitto di interessi. In aggiunta, è previsto l'obbligo di segnalare ogni situazione di conflitto, anche solo potenziale.

L'assenza di una struttura tecnico-organizzativa impedisce di adottare nel caso concreto la presente misura, ovvero impone che la problematica del conflitto di interessi sia gestita solo a livello di



organo amministrativo della società secondo le disposizioni dettate dal Codice Civile in materia (2373 c.c. e 2391 c.c.).

### **Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali**

La materia delle incompatibilità e delle inconferibilità degli incarichi è disciplinata dal d.lgs. n. 39/2013. All'interno delle società è necessario sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. 1), del d.lgs. n. 39/2013 - e cioè "gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato" - e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.

Per gli amministratori, le cause ostative in questione sono specificate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013:

- art. 3, co. 1, lett. d), relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;
- art. 7, sulla "inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale".

Per i dirigenti, si applica l'art.3, comma 1, lett. c), relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

Nel caso di nomina degli amministratori proposta o effettuata dalle p.a. controllanti, le verifiche sulle inconferibilità sono svolte dalle medesime p.a.

### **Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali**

All'interno della società è necessario sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari degli incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. 1), sopra illustrato, e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali.

Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013:

- art. 9, riguardante le "incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali" e, in particolare, il co. 2;
- art. 11, relativo a incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice 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 abitanti della stessa regione (comma 3 lett. c)

- art. 13, recante “incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali”;

Per gli incarichi dirigenziali si applica l’art. 12 dello stesso decreto relativo alle “incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali”.

### **Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro di dipendenti pubblici**

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

### **Formazione in materia di prevenzione della corruzione**

Al fine di garantire una generale diffusione della cultura della legalità, L'isola dei Renai S.r.l. assicura specifiche attività formative rivolte al personale dipendente, anche a tempo determinato, in materia di trasparenza, pubblicità, integrità e legalità.

Sarà compito del Responsabile anticorruzione pianificare tale attività formativa: contenuti, tempistica, destinatari, verifiche ed eventuale programmazione di percorsi formativi aggiuntivi obbligatori per il personale allocato in aree/servizi esposti a maggiore rischio di corruzione).

**In particolare, in sede di prima attuazione e ogniqualvolta si rendesse necessario, detti interventi formativi saranno finalizzati a far conseguire ai dipendenti una piena conoscenza di quanto previsto dal P.T.P.C.**

Un’attenzione primaria deve, inoltre, essere dedicata alla formazione del Responsabile anticorruzione, ai suoi eventuali Referenti, nonché ai dirigenti competenti per le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione.

### **Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower)**

La Società deve sviluppare azioni idonee ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell’ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell’identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione. A questo fine è utile assicurare la trasparenza del procedimento di segnalazione, definendo e rendendo noto



l'iter, con l'indicazione di termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria e con l'individuazione dei soggetti che gestiscono le segnalazioni.

La seguente tabella contiene le azioni programmate per ciascuna misura, la relativa tempistica e il responsabile dell'adozione della misura.

<b>MISURA DI PREVENZIONE OBBLIGATORIA</b>	<b>AZIONI</b>	<b>RESP</b>	<b>TEMPISTICA</b>
Trasparenza	Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità  Aggiornamenti pubblicati periodicamente secondo le disposizioni del D.lgs. 33/2013 e con gli adattamenti di cui all'allegato 1 Det. ANAC 8-2015	CdA	Approvato contestualmente al presente documento  Aggiornamenti periodici secondo quanto previsto dall'allegato 1 alla delibera ANAC 50/2013
Codice di Comportamento	-----	CdA	Approvato contestualmente al presente documento
Rotazione del Personale	NON APPLICABILE	-----	-----
Sistema di Controlli Interni	Valutazione e adeguamento (se necessario) del proprio sistema di controllo interno atto a prevenire i rischi di corruzione (es. predisposizione di protocolli per le procedure di concessione ed acquisizione di beni, servizi e lavori e per le procedure di assunzione)	CdA	31/12/16
Astensione in caso di conflitto di interessi	Apposita disciplina all'interno del Codice di Comportamento	CdA	-----



<p>Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali</p>	<p>Predisposizione di regole atte ad assicurare che: a) negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpellati siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico e le cause di incompatibilità</p>		
<p>Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali</p>	<p>b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico; c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, un'attività di vigilanza, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni.</p>	<p>CdA</p>	<p>31/12/16</p>
<p>Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro</p>	<p>Predisposizione di regole atte ad assicurare che: a) negli interpellati o comunque nelle varie forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa menzionata sopra; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa; c) sia svolta, secondo criteri autonomamente definiti, una specifica attività di vigilanza, eventualmente anche secondo modalità definite e su segnalazione di soggetti</p>	<p>CdA</p>	<p>31/12/2016</p>



	interni ed esterni.		
Formazione	Pianificazione ed esecuzione prima attività formativa	RPC	31/12/2016
Whistleblowing	Creazione di una casella di posta elettronica dedicata alla segnalazione di fatti illeciti. Diffusione a tutto il personale mediante canale di comunicazione idoneo delle modalità da seguire per l'effettuazione di eventuali segnalazioni	RPC	31/12/2016

## **5. IL SISTEMA DISCIPLINARE**

### **5.1 Generalità**

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Piano, rende efficiente l'azione di vigilanza del RPC ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Piano stesso<sup>3</sup>

L'inosservanza dei contenuti del Piano ed in particolare del Codice di Comportamento di cui al § 4.1 comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari, indipendentemente dall'insorgenza e dall'accertamento della responsabilità penale dell'autore. Ciò che viene sanzionato non sono l'imputazione e l'eventuale accertamento della responsabilità penale del soggetto agente (che potrebbero anche non verificarsi mai), ma il mancato adempimento dei principi e delle procedure previste nel Piano e nel Codice di comportamento.

Ai fini dell'effettività, il sistema disciplinare deve essere debitamente pubblicizzato ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e informazione

### **5.2 Misure nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti non dirigenti**

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dirigenti e dei dipendenti (nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 ed eventuali normative

---

3

La definizione di un sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, primo comma, lettera e), del dlgs. 231, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.



speciali applicabili) sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui agli articoli del CCNL di settore.

### **5.3 Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del Piano e del codice di comportamento da parte di Amministratori dell'Ente (i membri del Consiglio di Amministrazione), sarà cura del RPC o del Collegio Sindacale, darne immediata comunicazione al CdA, il quale provvederà ad assumere le opportune misure previste dalla normativa vigente applicabile al Consorzio (Titolo II Capo II Codice Civile) ed a comunicare le violazioni riscontrate agli enti pubblici di provenienza, affinché vengano adottate le misure sanzionatorie di loro competenza.

### **5.4 Misure nei confronti del Collegio Sindacale**

In caso di violazione del Piano e del codice di comportamento da parte di un componente del Collegio Sindacale, il RPC invierà immediatamente una relazione scritta al CdA ed al Collegio Sindacale stesso; qualora si tratti di violazioni tali da integrare la giusta causa di revoca, il CdA, sentito il RPC, provvederà ad assumere le opportune misure previste dalla normativa vigente in materia di mandato (Artt.1703 e ss. Codice civile) ed a comunicare le violazioni riscontrate agli enti che hanno effettuato la designazione, affinché vengano adottate le misure sanzionatorie di loro competenza.

### **5.5 Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi**

Ogni comportamento, posto in essere da collaboratori, consulenti o altri soggetti terzi collegati alla società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice di Comportamento, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Le infrazioni potranno comportare la risoluzione, anche senza preavviso, nei casi di inadempimenti gravi del rapporto contrattuale. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni.

## **6. MODALITÀ DI VERIFICA SULL'ATTUAZIONE ED EFFICACIA DEL PTCP**

La gestione del rischio si completa con la necessaria azione di monitoraggio finalizzata alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate e, quindi, alla successiva messa in atto di eventuali ulteriori strategie di prevenzione.

Dell'esito di tale monitoraggio si terrà conto in sede di aggiornamento annuale del Piano.



## **7. RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA**

Il RPC entro il 31 dicembre di ogni anno pubblica sul sito web, su modello rilasciato dall'A.N.A.C., una relazione recante i risultati dell'attività svolta e ne dà comunicazione all'organo di indirizzo politico. Nei casi in cui l'organo di indirizzo politico lo richieda o qualora il responsabile della prevenzione della corruzione lo ritenga opportuno, quest'ultimo riferisce sull'attività.

## **8. ENTRATA IN VIGORE, PUBBLICITÀ ED AGGIORNAMENTI DEL PTPC**

Il PTPC entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione sul sito web ed ha validità triennale. In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della L. 190/2012 il PTPC è aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento, segue la stessa procedura seguita per la sua prima adozione e tiene conto dei seguenti fattori:

- normative sopravvenute che impongano ulteriori adempimenti e/o nuove competenze;
- mutamenti nell'organizzazione e/o nell'attività della Società;
- emersione di rischi non considerati in fase di prima predisposizione;
- nuovi indirizzi o direttive contenuti nel PNA;
- accertamenti di significative violazioni delle prescrizioni;
- riduzione del rischio di processi tale da non considerarli più a rischio di corruzione.

Il Piano può essere anche modificato in corso d'anno su proposta del Responsabile della Prevenzione e della Corruzione, qualora necessario sulla base di quanto previsto ai punti precedenti.

Tutti i destinatari sono tenuti a prendere atto e ad osservare il presente PTPC. Per quanto non espressamente previsto nel presente PTPC, si rinvia a tutte le disposizioni vigenti.