

<i>AISA IMPIANTI S.p.a.</i>	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------	--

AISA IMPIANTI S.p.a.
Loc. San Zeno – Strada vicinale dei Mori snc
52100 AREZZO
C.s. € 6.650.000,00 i.v.
C.F. e P.Iva 02134160510

Modello Organizzativo ai sensi dell'art. 6 Dlgs. n. 231/01

Revisione 31 gennaio 2017

PARTE SESTA

(Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2017-2019) (PTPC)

1. *Contesto normativo e principi generali*

La legge 06.11.2012 n. 190, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012 ed entrata in vigore il 28 novembre 2012, reca *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*.

La relazione illustrativa al disegno recita: *“Le misure di prevenzione della corruzione sono frutto di un cambiamento culturale prima che giuridico e l’obiettivo è la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, nel quale gli strumenti sanzionatori si configurano solamente come alcuni dei fattori per la lotta alla corruzione e all’illegalità nell’azione amministrativa”*.

Il combinato disposto degli artt. 1 comma 5 Legge n. 190/2012, 2-bis e 10 Dlgs. n. 33/2013 prevedono l’adozione da parte delle società in controllo pubblico, del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC).

Nel Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) adottato nel 2013 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Funzione Pubblica – si legge *“... Il concetto di corruzione che viene preso a riferimento nel presente documento 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 sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata dagli 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 dal Titolo II Capo I, del Codice Penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

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" (P.N.A., pag. 13). Ed ancora: "La Corte dei Conti (...) ha posto in evidenza come la corruzione sia divenuta "da fenomeno burocratico-pulviscolare, fenomeno politico-amministrativo-sistemico. La corruzione sistemica, oltre al prestigio, all'imparzialità e al buon andamento della Pubblica Amministrazione, pregiudica, da un lato, la legittimazione stesse delle pubbliche amministrazioni, e dall'altro (...) l'economia della Nazione." Di fronte alla corruzione sistemica, la Corte ha evidenziato che "La risposta (...) non può essere di soli puntuali, limitati, interventi – circoscritti, per di più, su singole norme del Codice Penale – ma le risposta deve essere articolata, ed anch'essa sistemica". "(...) Da qui, l'importanza della parte amministrativa della Legge n. 190/2012 che assume la portata di una riforma delle pubbliche amministrazioni ai fini della prevenzione e della lotta alla corruzione ...".

(...) Complessivamente, le indicazioni provenienti dalle organizzazioni sovranazionali evidenziano l'esigenza di perseguire i tre seguenti obiettivi principali nell'ambito delle strategie di prevenzione:

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

Questi obiettivi sono perseguiti attraverso misure di prevenzione che, nell'ambito del nostro ordinamento, sono state disciplinate mediante la Legge n. 190/2012.

I principali strumenti previsti dalla normativa (...) sono:

- *Adozione dei P.T.P.C. (piani triennali di prevenzione della corruzione);*
- *Adempimenti di trasparenza;*
- *Codici di comportamento;*
- *Rotazione del personale;*
- *Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi;*
- *Disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extraistituzionali;*

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

- *Disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in casi di particolari attività o incarichi precedenti;*
- *Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;*
- *Disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione;*
- *Disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro;*
- *Disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito;*
- *Formazione in materia di etica, integrità, ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione.*

L'assetto normativo in materia di prevenzione della corruzione è poi completato con il contenuto dei decreti attuativi:

- *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 (...) Dlgs. 31 dicembre 2012 n. 235;*
- *Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni (...) Dlgs. 14 marzo 2013 n. 33;*
- *Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico (...) Dlgs. 08 aprile 2013 n. 39;*
- *Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni approvato con d.p.r. 16 aprile 2013 n. 62." (PNA pagg. 16-17).*

Il quadro normativo delineato nel PNA è stato poi innovato dal D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, recante il trasferimento completo delle competenze in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) all'ANAC, nonché la riorganizzazione della stessa ANAC e l'assunzione delle funzioni e competenze della soppressa Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

(AVCP). Alle fonti primarie citate, si sono aggiunte importanti fonti di tipo secondario, costituite dalle determinazioni ANAC n. 6/2015 (*“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”*), n. 8/2015 (*“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 dagli enti pubblici economici”*), n. 12/2015 (*“Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”*).

La corrente revisione, sul piano delle fonti, tiene conto delle novità apportate nell’ordinamento dal Dlgs. n. 97/2016 che, per quanto concerne la disciplina della trasparenza amministrativa, ha modificato il già noto Dlgs. n. 33/2013, estendendo l’accesso ad atti, dati e documenti detenuti (anche) dalle società in controllo pubblico, in favore di qualunque soggetto giuridico senza alcun obbligo di motivazione o esplicitazione di specifico interesse soggettivo, ed al contempo eliminando la previsione dell’autonomo Programma Trasparenza ed Integrità. Le previsioni attinenti l’attuazione della trasparenza sono contenute ed implementate nella presente revisione del Piano anticorruzione. Nell’agosto 2016 l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha peraltro adottato e pubblicato il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2016 (PNA 2016), che non contiene precisi riferimenti alla realtà delle società pubbliche, prendendo anzi in considerazione fenomeni giuridici del tutto differenti e propri della Pubblica Amministrazione in senso stretto. All’interno del suddetto PNA, si colgono tuttavia spunti importanti e tali da orientare il comportamento dei soggetti di diritto privato: *“Le amministrazioni e i soggetti specificamente indicati nell’art. 2-bis, co. 2 del d.lgs. 33/2013, sono tenuti ad adottare il PTPC o le misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle già adottate ai sensi del d.lgs. 231/2001. Oltre ai contenuti evidenziati nel PNA 2013 e nella determinazione 12/2015 (aggiornamento 2015 al PNA, n.d.r.), si evidenzia che il d.lgs. 97/2016, nel modificare il d.lgs. 33/2013 e la l. 190/2012, ha fornito ulteriori indicazioni sul contenuto del PTPC. In particolare, il Piano assume un valore programmatico ancora più incisivo, dovendo necessariamente prevedere gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall’organo di indirizzo. L’elaborazione del PTPC presuppone, dunque,*

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

il diretto coinvolgimento del vertice delle p.a. e degli enti in ordine alla determinazione delle finalità da perseguire per la prevenzione della corruzione, decisione che è elemento essenziale e indefettibile del Piano stesso e dei documenti di programmazione strategico-gestionale. Altro contenuto indefettibile del PTPC riguarda la definizione delle misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza. La soppressione del riferimento esplicito al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, per effetto della nuova disciplina, comporta che l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non sia oggetto di un separato atto, ma sia parte integrante del PTPC come "apposita sezione". Quest'ultima deve contenere, dunque, le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente. In essa devono anche essere chiaramente identificati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni." In riferimento agli atti dell'ANAC, occorre precisare che, alla data odierna, non risultano essere state pubblicate apposite linee guida, riferibili alle società controllate da socio di pubblico, aventi ad oggetto la revisione del Piano anticorruzione, l'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni di cui al Dlgs. n. 33/2013, come modificato dal Dlgs. n. 97/2016, o i casi di esclusione ex art. 5-bis Dlgs. n. 33/2013 dell'esercizio del diritto di accesso civico generalizzati, linee guida che invece risultano essere state pubblicate, su tutti i temi qui elencati, per le Pubbliche Amministrazioni. Qualora, nelle more della revisione del Piano, l'Autorità dovesse emanare propri atti di indirizzo, ne sarà tenuto conto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza nei futuri aggiornamenti e dell'adeguamento degli obiettivi programmatici.

1.1 Nozione di corruzione in senso ampio

Per "corruzione" si intende l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

-Il *potere* è l'esercizio della funzione affidata al dipendente "pubblico"

-il *soggetto* è il dipendente pubblico cui è affidata la funzione

-l'*abuso* si ha quando il potere non è esercitato nei termini ed entro i limiti previsti dalla legge

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

-il *vantaggio privato* è un beneficio finanziario o di altra natura, non necessariamente personale, ma che può riguardare anche soggetti terzi cui il soggetto è legato in qualche modo.

L'inquadramento del fenomeno corruttivo nel contesto dei piani anticorruzione possiede, tuttavia, connotazioni non limitate alla sua definizione in ambito penale (nello stretto contesto dei reati contro la Pubblica Amministrazione) e coincide con il concetto di *maladministration*, intesa come *assunzione di decisioni* (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) *devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari*. Occorre quindi avere riferimento, nell'economia dei piani anticorruzione, ad atti e comportamenti che, anche se non integrativi di specifiche ipotesi di reato, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

D'altro canto, con riferimento alla specificità dei piani di prevenzione della corruzione, è stato da più parti notato come detti strumenti debbano considerare non solo i fatti (penalmente rilevanti) commessi a *vantaggio o nell'interesse* dell'ente collettivo (connotazione quest'ultima propria della responsabilità amministrativa della persona giuridica ai sensi del decreto 231), ma anche i reati commessi *in danno* della società pubblica.

Per la compiuta illustrazione delle fattispecie punite dalle norme penali e dei concetti basilari che si pongono alla base dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, si rimanda in questa sede alla parte II del modello organizzativo.

1.2 Trasparenza come misura generale di prevenzione della corruzione.

La trasparenza degli atti e comportamenti amministrativi rappresenta l'asse portante delle politiche anticorruzione, inaugurate dalla legge n. 190/2012 e concretamente attuate con gli specifici obblighi di pubblicazione, posti come

<i>AISA</i> <i>IMPIANTI S.p.a.</i>	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

noto anche a carico delle società di diritto privato in controllo pubblico, recati dal Dlgs. n. 33/2013. La trasparenza amministrativa, sul piano generale, consente un controllo pubblico diffuso di atti e condotte e si riflette nell'immanenza dei principi di imparzialità e buon andamento portati dall'art. 97 della Costituzione repubblicana.

1.3 Formazione

La Società attribuisce ruolo strategico alla formazione sui temi della prevenzione del rischio corruzione, sui contenuti del modello organizzativo e del presente Piano, con riguardo ai titolari di incarichi di vertice, responsabili degli uffici, dipendenti.

2. Adozione del PTPC

Il presente Piano, predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione, è stato condiviso con il personale in organico alla Società, e presentato in bozza al Consiglio di Amministrazione, che lo ha adottato previa audizione dello stesso Rpc.

3. Responsabile per la prevenzione della corruzione (Rpc)

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione è nominato da ciascuna Amministrazione o dalla società in controllo pubblico ai sensi dell'art. 1 comma 7 della Legge n. 190/2012, e la nomina è comunicata ad ANAC attraverso la pagina dedicata del sito web istituzionale.

Le funzioni di Rpc sono affidate ad uno dei dirigenti interni della Società.

Solo in casi eccezionali il Rpc potrà coincidere con un amministratore, purché privo di deleghe gestionali.

Il Rpc è nominato dall'organo di indirizzo della Società, Consiglio di Amministrazione o altro organo con funzioni equivalenti.

Dall'espletamento dell'incarico di Rpc non può derivare l'attribuzione di alcun compenso aggiuntivo, salva l'attribuzione di premi di risultato al conseguimento di obiettivi previamente fissati dall'organo di indirizzo.

Il Rpc svolge le proprie funzioni con imparzialità e in posizione di indipendenza dall'organo di indirizzo, con le garanzie previste dalla legge (art. 15 comma 3 Dlgs. n. 39/2013).

<i>AISA IMPIANTI S.p.a.</i>	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------	--

In particolare, gli atti di revoca dell'incarico di Rpc sono motivati e comunicati ad ANAC che, entro 30 giorni, può formulare una richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione.

Tutti i dirigenti e il personale della Società hanno l'obbligo di collaborare con il Rpc, e di adempiere conseguentemente alle richieste di informazione scritta e orale svolte dal medesimo.

In particolare, il Rpc collabora con l'Organismo di Vigilanza, con il quale viene assicurato uno scambio costante di flussi informativi, ai fini del monitoraggio del Piano e delle misure in esso previste.

Il Rpc pubblica nel sito web entro il 15 dicembre di ogni anno, o nel diverso termine fissato dall'ANAC, una relazione recante i risultati dell'attività di prevenzione svolta sulla base dello schema predisposto dalla stessa ANAC; predispone entro il 31 gennaio di ciascun anno l'aggiornamento del piano triennale di prevenzione della corruzione.

4. *Analisi del contesto*

Il presente PTPC rappresenta un aggiornamento del precedente Piano adottato con delibera del Cda nel gennaio 2016.

L'istruttoria interna finalizzata alla predisposizione del presente aggiornamento, ha permesso di verificare l'assenza di precedenti casi giudiziari che abbiano interessato in qualche misura la Società o di altri episodi di corruzione o cattiva gestione nel settore di appartenenza, in ambito locale.

In particolare, l'analisi è stata svolta in relazione ai seguenti parametri storici:

- a) Precedenti giudiziari o procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti della Società; sentenze passate in giudicato; procedimenti in corso; decreti di citazione a giudizio riguardanti reati contro la Pubblica Amministrazione, il falso, la truffa e la truffa aggravata ai danni dell'Amministrazione (artt. 640 e 640 bis c.p.);
- b) Procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile;

<i>AISA</i> <i>IMPIANTI S.p.a.</i>	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

- c) Ricorsi amministrativi pendenti in tema di affidamenti di contratti pubblici;
- d) Segnalazioni di cattiva gestione pervenute dall'interno della Società o dall'esterno;
- e) Segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti;
- f) Ulteriori dati rinvenienti alla Società anche sulla scorta dell'esame delle rassegne stampa.

La verifica di tutti i parametri enunciati ha dato esito negativo.

La valutazione della realtà aziendale e della situazione di contesto, svolta dal sottoscritto Responsabile con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, consente pertanto di concludere che il grado di rischio afferente specificamente la Società sia rimasto, sotto il profilo in esame, sostanzialmente immutato, essendo rimasti sostanzialmente immutati sia il business aziendale, sia l'assetto organizzativo. Le risultanze della relazione annuale del Rpc, predisposta e pubblicata nei termini di legge, consentono altresì di rilevare che, nel corso del 2016, non sono pervenute segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi, né risultano essersi verificati fatti corruttivi, né quindi risultano essere stati aperti procedimenti disciplinari o penali in relazione a detti eventi. Allo stesso modo, non sono risultate violazioni dei divieti di cui agli artt. 35-bis e 53 comma 16-ter del Dlgs. n. 165/2001. Fatti salvi gli adeguamenti normativi cui è stato fatto breve cenno, le esigenze di prevenzione e tutela della società appaiono, pertanto, sostanzialmente immutate.

Il nuovo Piano Triennale si colloca, da un lato, quale parte integrante del più ampio modello organizzativo adottato a suo tempo ai sensi dell'art. 6 Dlgs. n. 231/01, dall'altro, e più in generale, in un contesto aziendale già ampiamente caratterizzato ad un notevole livello di proceduralizzazione, proporzionato al settore di attività, alle dimensioni aziendali e al proprio organigramma.

5. *Obiettivi strategici*

<i>AISA</i> <i>IMPIANTI S.p.a.</i>	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

Con l'adozione del presente Piano, l'organo di indirizzo individua i seguenti obiettivi strategici, da perseguire nel corso del triennio, il cui sviluppo nel tempo sarà oggetto di apposito monitoraggio da parte del Rpc:

- Progressivo aumento del livello di formazione del personale in materia di anticorruzione, trasparenza amministrativa e legalità (obiettivo demandato all'azione del Rpc);
- Studio di fattibilità ed accesso alla procedura per il riconoscimento del rating di legalità previsto dalla normativa vigente (obiettivo demandato all'azione del Rpc);
- rafforzamento degli strumenti di governo societario ai sensi dell'art. 6 lettere a), b), c), d) del Dlgs. n. 175/2016, con particolare riferimento all'istituzione di un ufficio per il controllo interno e all'eventuale redazione del bilancio sociale (obiettivo demandato alle decisioni dell'organo di indirizzo);
- implementazione di un Organismo di vigilanza ai sensi dell'art. 6 Dlgs. n. 231/01 di tipo collegiale (obiettivo demandato alle decisioni dell'organo di indirizzo);
- Predisposizione e adozione di un regolamento interno per l'accesso agli atti, in attuazione del disposto di cui all'art. 1 del Dlgs. n. 33/2013, come modificato dal Dlgs. n. 97/2016 (obiettivo demandato all'azione del Rpc e alle decisioni dell'organo di indirizzo).

6. Individuazione aree a rischio

Al fine di dare attuazione alle norme di cui alla legge n. 190/2012, gli enti pubblici economici e gli enti privati in controllo pubblico sono tenuti ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali nell'ambito dei modelli organizzativi già adottati, a partire dalla individuazione delle aree di rischio (intendendosi per rischio l'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico).

La legge n. 190/2012 individua le aree di rischio comuni ad ogni realtà amministrativa, riferite ai seguenti procedimenti (art. 1 comma 16 Legge n. 190):

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

AREA “A” – Concorsi e prove selettive per l’assunzione del personale e progressioni di carriera;

AREA “B” – Scelta del contraente per l’affidamento di lavori, forniture, servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del Codice dei Contratti Pubblici (Dlgs. n. 163/2006);

AREA “C” – Autorizzazioni o concessioni;

AREA “D” – Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

La Società ha svolto una compiuta analisi delle proprie aree di attività, giungendo ad individuare come uniche aree di rischio pertinenti quelle individuate dalle lettere A e B nell’art. 1 della legge n. 190/2012 e nell’allegato 2 al P.N.A..

In relazione a dette aree sono stati mappati i singoli processi e valutati gli indici di rischio.

7. Gestione del rischio

Per *gestione del rischio* deve intendersi l’insieme delle attività coordinate per tenere sotto controllo l’Amministrazione, nel nostro caso l’attività della società volta al perseguimento dell’interesse pubblico, con riferimento al rischio corruzione. La gestione del rischio è funzionale alla diminuzione della probabilità che il rischio stesso si concretizzi. Per ogni area a rischio si è provveduto alla mappatura dei processi, individuando quelli maggiormente esposti al rischio corruzione.

Il concetto di “processo” è più ampio rispetto a quello di procedimento amministrativo, e rappresenta l’insieme delle attività che correlate tra loro trasformano una risorsa iniziale (input) in un prodotto o risultato finale (output) destinato ad un soggetto interno o esterno all’organizzazione di riferimento.

8. Valutazione del rischio

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

I rischi sono stati identificati all'interno dei processi attraverso la consultazione e il confronto con i soggetti coinvolti, tenendo presenti le specificità della società.

La valutazione è stata svolta ai sensi dell'Allegato 5 al P.N.A., ponderando le probabilità che il rischio si concretizzi (Indice di Valutazione della Probabilità) e le conseguenze che il verificarsi del rischio produrrebbe (Indice di Valutazione dell'Impatto). L'Indice di Valutazione della probabilità (IVP) viene determinato per ciascun processo calcolando la media aritmetica del punteggio attribuito a ciascuno dei criteri di cui all'Allegato 5 al P.N.A. (0= nessuna probabilità; 1=improbabile; 2=poco probabile; 3= probabile; 4=molto probabile; 5=altamente probabile).

I criteri individuati dall'allegato citato sono i seguenti:

1. Discrezionalità del processo;
2. Rilevanza esterna;
3. Complessità del processo;
4. Valore economico;
5. Frazionabilità del processo;
6. Controlli.

L'Indice di Valutazione dell'Impatto (IVI) viene determinato per ciascun processo calcolando la media aritmetica del punteggio attribuito a ciascuno dei criteri individuati dall'Allegato 5 al P.N.A. (0=nessun impatto; 1=marginale; 2=minore; 3=soglia; 4=serio; 5=superiore).

I criteri individuati dall'allegato citato sono i seguenti:

1. Impatto organizzativo;
2. Impatto economico;
3. Impatto reputazionale;
4. Impatto organizzativo, economico e sull'immagine.

La Valutazione Complessiva del Rischio (VCR), infine, è data dal prodotto dei due valori IVP e IVI.

La valutazione compiuta in concreto ha determinato i risultati che vengono schematizzati e riassunti nella tabella seguente:

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

Area di rischio	Ambito del rischio	Tipologia del rischio	Rischio	IVP*	IVI**	VCR***
1.Acquisizione e progressione personale	Acquisizione personale	Espletamento selezioni per reclutamento	Violazione norme in materia concorsi pubblici – alterazione graduatorie	1,50	1,50	2,25
2.Acquisizione e progressione personale	Progressioni verticali e orizzontali	Selezione del personale	Violazione norme in materia concorsi pubblici –viol. regolamenti interni	1,50	1,50	2,25
3.Acquisizione e progressione personale	Conferimento incarichi collaborazione	Selezione collaboratore	Accordi collusivi per conferimento incarichi	1,50	1,50	2,25
4.Affidamento incarichi esterni	Conferimento incarichi esterni all'ente	Selezione professionista	Accordi collusivi con liberi professionisti per conferimento incarichi – violazione norme di legge e regolamenti interni	1,50	1,50	2,25
5.Affidamento lavori servizi forniture	Affidamenti diretti	Affidamento contratto pubblico	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamento contratti pubblici	3,33	1,5	4,99
6.Affidamento lavori servizi forniture	Definizione dell'oggetto del contratto	Individuazione della tipologia di procedura	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamento contratti pubblici	3,33	1,5	4,99
7.Affidamento lavori servizi forniture	Affidamenti diretti	Selezione contraente	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamento contratti pubblici	3,33	1,5	4,99
8.Affidamento lavori servizi forniture	Individuazione dello strumento/istituto di affidamento	Non corretta individuazione della tipologia di procedura	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	3,33	1,5	4,99
9.Affidamento lavori servizi forniture	Requisiti di qualificazione	Inserimento di requisiti che alterano le condizioni di gara	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	3,33	1,5	4,99
10.Affidamento lavori servizi forniture	Requisiti di aggiudicazione	Individuazione di criteri di aggiudicazione che alterano le condizioni di gara	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	3,33	1,5	4,99
11.Affidamento lavori servizi forniture	Valutazione delle offerte	Comportamenti collusivi da parte del RUP e/o della commissione di gara nella valutazione delle offerte	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	3,33	1,5	4,99
12.Affidamento lavori servizi forniture	Verifica della eventuale anomalia delle offerte	Comportamenti collusivi da parte del RUP e/o della	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti	3,33	1,5	4,99

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

		commissione di gara nella valutazione delle offerte	pubblici			
13. Affidamento lavori servizi forniture	Procedure negoziate	Illegittima gestione della procedura di gara	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	3,33	1,5	4,99
14. Affidamento lavori servizi forniture	Revoca del bando	Illegittima corresponsione del corrispettivo	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	3,16	1,5	4,74
15. Affidamento lavori servizi forniture	Varianti in corso di esecuzione del contratto	Non corretta individuazione dell'oggetto della variante	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	3,33	1,5	4,99
16. Affidamento lavori servizi forniture	Subappalto	Omessi controlli sui subappaltatori	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	3,33	1,5	4,99
17. Affidamento lavori servizi forniture	Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	Illegittima corresponsione di somme	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	3,16	1,5	4,74
18. gestione entrate spese patrimonio	Gestione dei ricavi	Illegittima gestione delle risorse	Violazione norme in materia di contabilità e anticiclaggio	3,33	1,5	4,99
19. Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni	Esecuzione di controlli e verifiche ispettive da parte degli organi preposti	Comportamenti collusivi o corruttivi nei confronti degli organi di controllo	Violazione norme in materia di controlli, verifiche ispettive, sanzioni	3,33	1,5	4,99
20. Contenzioso	Gestione del contenzioso di tipo civile e amministrativo	Comportamenti collusivi o corruttivi nei confronti di controparti e/o organi giurisdizionali	Frodi processuali, corruzione in atti giudiziari	3,16	1,5	4,74

*Indice di Valutazione della Probabilità (IVP);

**Indice di Valutazione dell'Impatto (IVI);

***Valutazione complessiva del rischio (VCR).

Tenendo presenti i valori individuati dall'Allegato "5" al P.N.A., vengono identificati tre gradi di rischio complessivo (VCR):

- BASSO: processi con valore di rischio minore o uguale a 4;
- MEDIO: processi con valore di rischio maggiore di 4 ma inferiore o uguale a 8;

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

- ALTO: processi con valore di rischio superiore a 8 ma inferiore a 25 (limite massimo).

A fronte dei dati riassunti nella tabella si osserva che il livello di rischio relativo ai processi mappati dalla società si colloca in fascia medio bassa (4 processi con valore ben inferiore a 4, e 13 processi con valore di poco inferiore a 5).

9. *Trattamento del rischio*

Il trattamento del rischio concerne le misure poste in essere al fine di mitigare il livello di rischio ipotizzato. Qui di seguito si indicano le misure in atto e quelle che la società intende porre in atto ai fini della riduzione del rischio:

- Modello Organizzativo e Codice Etico comportamentale: la società si è da tempo dotata di un modello organizzativo contenente Codice Etico comportamentale, approvato con delibera del Cda in data 02.01.2013. Alla violazione del modello organizzativo e del Codice Etico sono associate sanzioni disciplinari e le violazioni poste in essere da collaboratori autonomi sono equiparate ad ipotesi di inadempimento contrattuale > **misura in atto.**
- Regolamento per il reclutamento dei dipendenti e Codice Disciplinare: la società si è altresì dotata di un regolamento per il reclutamento dei dipendenti adottato con delibera del Cda in data 09.05.2014; sin dalla sua costituzione è in vigore il Codice Disciplinare > **misure in atto.**
- Nomina Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (Rpct): Con la delibera del Cda di adozione del presente piano è stata confermata la nomina in veste di Responsabile per la l'Anticorruzione e la trasparenza ex artt. 1 comma 7 Legge n. 190/2012 e 43 Dlgs. n. 33/2013 del Direttore Generale della società Ing. Marzio Lasagni > **misura in atto.**
- Rotazione del personale: data la ridotta dotazione organica della società, la concreta attuazione di questo principio dettato in primo luogo con riferimento alle pubbliche amministrazioni strettamente intese, si rende

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

obiettivamente difficoltosa, ferma restando la volontà di affermare il principio di “*segregazione delle funzioni*”, già fatto proprio dal modello organizzativo adottato. [“Segregazione delle funzioni”: attribuire a soggetti tra loro diversi i compiti di: (a) svolgere istruttorie o accertamenti (b) adottare decisioni (c) attuare le decisioni prese (d) effettuare verifiche.] > **misura da sviluppare nell’arco del triennio**

- Prevenzione dei casi di conflitto di interesse: il conflitto tra l’interesse privato delle figure apicali e quello della società in quanto gerente di interessi pubblici è regolato dal Codice Etico in vigore, e mitigato dalla autodichiarazione compilata dai componenti del CdA al momento del conferimento dell’incarico e diretta all’Organismo di Vigilanza. La Società intende qui richiamare altresì la disciplina di cui all’art. 2391 c.c.¹ – Interessi degli amministratori > **misura in atto.**
- Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali: con il Dlgs. n. 39/2013 il Governo ha innovato la disciplina per il conferimento di incarichi nella pubblica amministrazione e negli altri enti a questa equiparati, in ossequio alla delega legislativa conferita ai sensi dei commi 49 e 50 dell’art. 1 Legge n. 190/2012. Due sono gli istituti con i quali il legislatore ha disciplinato la materia: **inconferibilità**² > consiste nella

¹ **Articolo 2391 c.c.**

Interessi degli amministratori

1. L'amministratore deve dare notizia agli altri amministratori e al collegio sindacale di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione della società, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata; se si tratta di amministratore delegato, deve altresì astenersi dal compiere l'operazione, investendo della stessa l'organo collegiale, se si tratta di amministratore unico, deve darne notizia anche alla prima assemblea utile.
2. Nei casi previsti dal precedente comma la deliberazione del consiglio di amministrazione deve adeguatamente motivare le ragioni e la convenienza per la società dell'operazione.
3. Nei casi di inosservanza a quanto disposto nei due precedenti commi del presente articolo ovvero nel caso di deliberazioni del consiglio o del comitato esecutivo adottate con il voto determinante dell'amministratore interessato, le deliberazioni medesime, qualora possano recare danno alla società, possono essere impugnate dagli amministratori e dal collegio sindacale entro novanta giorni dalla loro data; l'impugnazione non può essere proposta da chi ha consentito con il proprio voto alla deliberazione se sono stati adempiuti gli obblighi di informazione previsti dal primo comma. In ogni caso sono salvi i diritti acquistati in buona fede dai terzi in base ad atti compiuti in esecuzione della deliberazione.
4. L'amministratore risponde dei danni derivati alla società dalla sua azione od omissione.
5. L'amministratore risponde altresì dei danni che siano derivati alla società dalla utilizzazione a vantaggio proprio o di terzi di dati, notizie o opportunità di affari appresi nell'esercizio del suo incarico.

² Dalla determinazione ANAC n. 8/2015 (pag. 14):

“Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

Si ricorda che 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. l), del d.lgs. n. 39/2013 - e cioè “gli incarichi di

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

preclusione permanente o temporanea a conferire incarichi pubblici a coloro che abbiano riportato condanne penali per i cosiddetti reati dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione (ad es. corruzione, concussione, peculato) ovvero che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi ovvero che siano stati componenti di organi di indirizzo politico.

Incompatibilità³ > consiste nel divieto di cumulo delle cariche nei casi previsti dalla legge (artt. 13 e 14 Dlgs. n. 39/2013), e determina l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere a pena di decadenza entro il termine perentorio di 15 giorni tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti

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. 6, sulle "inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello nazionale";
- 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.

Le società adottano le misure necessarie ad assicurare che: a) negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpellati siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico; c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società, 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. Autorità Nazionale Anticorruzione

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

³ Dalla determinazione ANAC n. 8/2015 (pag. 15): "Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

All'interno delle 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. l), 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 e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali, ed in particolare i co. 2 e 3;
- 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";
- art. 14, co. 1 e 2, lettere a) e c), con specifico riferimento alle nomine nel settore sanitario.

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".

A tali fini, le società adottano le misure necessarie ad assicurare che: a) siano inserite espressamente le cause di incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpellati per l'attribuzione degli stessi; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto; c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione un'attività di vigilanza, eventualmente anche in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche, nonché su segnalazione di soggetti interni ed esterni."

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico. La Società a) inserisce la condizione ostativa di cui trattasi negli atti della procedure di selezione del personale; b) accerta l'inesistenza di cause ostative all'assunzione degli incarichi mediante riferimento espresso alle ipotesi di legge negli atti di attribuzione, acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione a firma dell'interessato nei termini e alle condizioni di cui all'art. 46 del D.p.r. n. 445/2000, pubblicata sul sito istituzionale ai sensi dell'art. 20 del Dlgs. n. 39/2013, e conseguente verifica programmata da parte del Rpc > **misura in atto.**

- Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici: ai sensi dell'art. 53 comma 16-ter del Dlgs. n. 165/2001, *“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”*. Al fine di assicurare il rispetto della previsione legislativa, la Società a) inserisce la condizione ostativa di cui trattasi negli atti della procedure di selezione del personale; b) accerta l'inesistenza di cause ostative all'assunzione degli incarichi mediante riferimento espresso alle ipotesi di legge negli atti di attribuzione, acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione a firma dell'interessato nei termini e alle condizioni di cui all'art. 46 del D.p.r. n. 445/2000, pubblicata sul sito istituzionale ai sensi dell'art. 20 del Dlgs. n. 39/2013, e conseguente verifica programmata da parte del Rpc > **misura con decorrenza immediata.**

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

- Limitazione degli incarichi a soggetti in quiescenza⁴. Il Comune di Arezzo con la comunicazione datata 11.12.2014 prot. 146.245 ha inteso sollecitare una condivisione delle linee interpretative portate dalla Circolare Ministero per la Semplificazione e Pubblica Amministrazione n. 6/2014 del 04.12.2014, avente ad oggetto interpretazione e applicazione dell'art. 5 comma 9 D.L. n. 95/2012, modificato dall'art. 6 D.L. n. 90/2014, poi convertito in legge n. 114/2014 con modificazioni, in vigore dal 19.08.2014. Il legislatore con la normativa in discorso ha inteso vietare il conferimento a soggetti in quiescenza di incarichi e cariche che, *indipendentemente dalla loro natura formale*, consentano di svolgere ruoli rilevanti all'interno delle pubbliche amministrazioni, come definite dall'art. 1 Dlgs. n. 165/01 (in sede di conversione del DL l'applicabilità delle disposizioni è stata estesa alle nomine o designazioni effettuate negli organi di governo o gestionali di enti e società controllati direttamente o indirettamente dalle pubbliche amministrazioni). La normativa pone divieti tassativi non suscettibili di interpretazione estensiva o analogica e concerne: incarichi di studio e consulenza; incarichi dirigenziali o direttivi; cariche di governo nelle amministrazioni e negli enti e società controllati. Nell'interpretazione della fattispecie, a mente della Circolare di cui trattasi, occorre prescindere dalla natura giuridica del rapporto, dovendosi invece considerare la natura dell'incarico. E' opportuno richiamare l'attenzione su di alcuni stralci della Circolare: *"La nomina in consigli di amministrazione rientra nell'ambito del divieto indipendentemente dalla qualifica in virtù della quale il soggetto in quiescenza sia stato nominato (per esempio, in qualità di esperto o rappresentante di una determinata categoria), dato che il consiglio di amministrazione ha comunque funzioni di governo dell'ente. Naturalmente il divieto opera anche nel caso in cui la nomina sia*

⁴ Dalla determinazione ANAC n. 8/2015 (pag. 16): *"Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici*
Al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, le società adottano le misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse. Le società assumono iniziative volte a garantire 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 interni ed esterni.

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

*preceduta dalla designazione da parte di un soggetto diverso dall'amministrazione nominante" (pag. 5). "Non è escluso il ricorso a personale in quiescenza per incarichi che non comportino funzioni dirigenziali o direttive e abbiano oggetto diverso da quelli di studio e consulenza Non è escluso neanche il conferimento a soggetti in quiescenza di incarichi professionali, quali quelli inerenti attività legale o sanitaria, non aventi carattere di studio o consulenza" (pag. 6). Sono esclusi dal divieto gli incarichi in commissioni di concorso o di gara, così come quelli in organi di controllo, quali collegi sindacali. Da sottolineare che sono sempre consentiti incarichi e collaborazioni a titolo gratuito, con rimborso delle spese documentate, per una durata non superiore a un anno, non prorogabile, né rinnovabile, ferma la necessità di evitare ogni ipotesi di conflitto di interessi, ed ogni prospettiva di attribuzione di vantaggi economici illeciti. La Circolare in commento, pone rilevanti indirizzi interpretativi in merito alle norme imperative richiamate, astrattamente applicabili, come detto, alla Società, e delle quali la medesima, se del caso, dovrà tenere conto. Nei casi di conferimento di incarichi o cariche a soggetti in quiescenza, la Società a) inserisce la condizione ostatica di cui trattasi negli atti della procedure di selezione del personale; b) accerta l'inesistenza di cause ostatiche mediante un'apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione di insussistenza della causa ostatica all'atto del conferimento a firma dell'interessato nei termini e alle condizioni di cui all'art. 46 del D.p.r. n. 445/2000, e conseguente verifica programmata da parte del Rpc. > **misura con decorrenza immediata***

- Procedura per la tutela del dipendente che segnala illeciti: la Società, in seguito all'emanazione della determinazione A.n.a.c. n. 6/2015 si è dotata di una procedura interna avente ad oggetto la disciplina delle segnalazioni di illeciti da parte del dipendente, allo scopo di assicurare un canale informativo riservato e la dovuta tutela soggettiva al segnalante, ai sensi dell'art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. La procedura è stata adottata con delibera del CdA ed è allegata al presente PTPC per costituirne parte integrante ed essenziale > **misura in atto**

<i>AISA</i> <i>IMPIANTI S.p.a.</i>	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

- Supporto interpretativo demandato all'Odv : in relazione alle questioni giuridiche insorgenti dall'attuazione delle misure previste dal presente Piano, ivi comprese le eventuali ipotesi di violazione del Codice Etico, è demandato all'Odv il supporto interpretativo su semplice richiesta degli altri organi della Società, del Rpc, del singolo dipendente. > **misura in atto**
- Ulteriori interventi di mitigazione del rischio in relazione alle aree di rischio "A" e "B" (di cui all'allegato 5 al P.N.A.):
 - Previsione per la quale il soggetto che ha redatto e sottoscritto il bando di selezione non possa far parte della commissione giudicatrice di gara o concorso. La differenziazione dei soggetti responsabili delle varie fasi dovrebbe consentire che l'intervento di ciascuno sia limitato a una singola fase, senza interferenze tra fasi. Il responsabile del procedimento che ha firmato il bando provvederà a ricevere gli atti della commissione e a effettuare il controllo di regolarità procedurale, propedeutico all'approvazione degli atti > **misura con decorrenza immediata.**
 - Pubblicazione sul sito istituzionale dell'avviso di selezione del personale > **misura in atto.**
 - Massima diffusione delle informazioni circa i bandi di gara > **misura in atto.**
- Area di rischio contratti pubblici – autoanalisi organizzativa triennale: viene confermata con il presente PTPC un'autoanalisi su base triennale dei contratti di appalto, al fine di fotografare nel tempo lo stato dell'area di rischio, mediante la rilevazione di parametri rilevanti al fine di programmare ulteriori approfondimenti istruttori, interventi, o misure di prevenzione. In particolare, saranno rilevati nel triennio i seguenti parametri relativi ad appalti affidati a seguito di gare **con importo a base di gara superiore ad € 200.000,00:**
 - numero di gare gestite dalla Società;
 - importo medio dei contratti stipulati;
 - numero di procedure negoziate con o senza bando;

<i>AISA</i> <i>IMPIANTI S.p.a.</i>	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

- numero di varianti in corso d'opera;
- numero di proroghe dei termini concesse;
- numero dei bandi annullati in autotutela o in sede giurisdizionale;
- numero di opere incompiute rispetto a quelle programmate;
- ricorrenza nelle aggiudicazioni degli stessi operatori economici, dandone motivazione > **misura da porre in atto nel corso del triennio;**

Accessibilità on line dei documenti di gara attraverso il sito istituzionale per le procedure di gara aperte > **misura in atto ;**

Accessibilità on line del verbale di nomina della commissione esaminatrice per le procedure di gara aperte > **misura in atto ;**

Pubblicazione di accordi bonari e/o transazioni perfezionate > **misura in atto.**

- Formazione del personale attraverso la diffusione di contenuti tramite news letter e/o pubblicazione di documentazione nel sito istituzionale > **misura in atto.**
- Progressivo aumento del livello di formazione del personale in materia di anticorruzione, trasparenza amministrativa e legalità (obiettivo demandato all'azione del Rpc) > **misura da porre in atto nel corso del triennio;**
- Studio di fattibilità ed accesso alla procedura per il riconoscimento del rating di legalità previsto dalla normativa vigente (obiettivo demandato all'azione del Rpc) > **misura da porre in atto entro il 2018;**
- Rafforzamento degli strumenti di governo societario ai sensi dell'art. 6 lettere a), b), c), d) del Dlgs. n. 175/2016, con particolare riferimento all'istituzione di un ufficio per il controllo interno e all'eventuale redazione del bilancio sociale (obiettivo demandato alle decisioni dell'organo di indirizzo) > **misura da porre in atto entro il 2017;**
- Implementazione di un Organismo di vigilanza ai sensi dell'art. 6 Dlgs. n. 231/01 di tipo collegiale (obiettivo demandato alle decisioni dell'organo di indirizzo) > **misura da porre in atto entro il 2017;**

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

- Predisposizione e adozione di un regolamento interno per l'accesso agli atti, in attuazione del disposto di cui all'art. 1 del Dlgs. n. 33/2013, come modificato dal Dlgs. n. 97/2016 (obiettivo demandato all'azione del Rpc e alle decisioni dell'organo di indirizzo) > **misura da porre in atto entro il 2017.**

10. Diritto di accesso civico e obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni.

Il Dlgs. n. 97/2016, cosiddetto FOIA (Freedom of information act) ha modificato in più parti il testo del Dlgs. n. 33/2013, portante il “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”.

In particolare, ai sensi del nuovo art. 1 *“La trasparenza è intesa come 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”.*

La nuova disciplina ha inciso sull'ambito soggettivo di applicazione (art. 2-bis decreto n. 33/2013), ha introdotto l'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5 con le esclusioni di cui all'art. 5-bis, ha abrogato l'obbligo di adozione del programma per l'integrità e la trasparenza (art. 10), ha riformulato gli obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi di amministrazione, direzione e governo (art. 14) e gli obblighi di pubblicazione concernenti incarichi conferiti nelle società controllate (art. 15-bis).

Fermi gli altri obblighi di pubblicazione che si applicano alla società, in quanto compatibili, di particolare rilievo, per la società, appaiono gli obblighi di cui ai nuovi artt. 14 e 15-bis, che qui di seguito si riportano nel loro tenore letterale:

Art. 14

1. Con riferimento ai titolari di incarichi politici, anche se non di carattere elettivo, di livello statale regionale e locale, lo Stato, le regioni e gli enti locali pubblicano i seguenti documenti ed informazioni:

- a) l'atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo;*

b) il curriculum;

c) i compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica; gli importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici;

d) i dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, ed i relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti;

e) gli altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e l'indicazione dei compensi spettanti;

f) le dichiarazioni di cui all'articolo [2, della legge 5 luglio 1982, n. 441](#), nonché le attestazioni e dichiarazioni di cui agli articoli 3 e 4 della medesima legge, come modificata dal presente decreto, limitatamente al soggetto, al coniuge non separato e ai parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano. Viene in ogni caso data evidenza al mancato consenso. Alle informazioni di cui alla presente lettera concernenti soggetti diversi dal titolare dell'organo di indirizzo politico non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 7.

1-bis. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati di cui al comma 1 per i titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati, salvo che siano attribuiti a titolo gratuito, e per i titolari di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione.

1-ter. Ciascun dirigente comunica all'amministrazione presso la quale presta servizio gli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica, anche in relazione a quanto previsto dall'articolo 13, comma 1, del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito, con modificazioni, dalla [legge 23 giugno 2014, n. 89](#). L'amministrazione pubblica sul proprio sito istituzionale l'ammontare complessivo dei suddetti emolumenti per ciascun dirigente.

1-quater. Negli atti di conferimento di incarichi dirigenziali e nei relativi contratti sono riportati gli obiettivi di trasparenza, finalizzati a rendere i dati pubblicati di immediata comprensione e consultazione per il cittadino, con particolare riferimento ai dati di bilancio sulle spese e ai costi del personale, da indicare sia in modo aggregato che analitico. Il mancato raggiungimento dei suddetti obiettivi determina responsabilità dirigenziale ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Del mancato raggiungimento dei suddetti obiettivi si tiene conto ai fini del conferimento di successivi incarichi.

1-quinquies. Gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si applicano anche ai titolari di posizioni organizzative a cui sono affidate deleghe ai sensi dell'articolo 17, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nonché nei casi di cui all'articolo [4-bis, comma 2, del decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78](#) e in ogni altro caso in cui sono svolte funzioni dirigenziali. Per gli altri titolari di posizioni organizzative è pubblicato il solo curriculum vitae.

2. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati di cui ai commi 1 e 1-bis entro tre mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e per i tre anni successivi dalla cessazione del mandato o dell'incarico dei soggetti, salve le informazioni concernenti la situazione patrimoniale e, ove consentita, la dichiarazione del coniuge non separato e dei parenti entro il secondo grado, che vengono pubblicate fino alla cessazione dell'incarico o del mandato. Decorso detto termini, i relativi dati e documenti sono accessibili ai sensi dell'articolo 5.

Art. 15-bis

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis, le società a controllo pubblico, nonché le società in regime di amministrazione straordinaria, ad esclusione delle società emittenti strumenti finanziari quotati nei mercati regolamentati e loro controllate, pubblicano, entro trenta giorni dal conferimento di incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali, e per i due anni successivi alla loro cessazione, le seguenti informazioni:

- a) gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, l'oggetto della prestazione, la ragione dell'incarico e la durata;
- b) il curriculum vitae;
- c) i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione, nonché agli incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali;
- d) il tipo di procedura seguita per la selezione del contraente e il numero di partecipanti alla procedura.

2. La pubblicazione delle informazioni di cui al comma 1, relativamente ad incarichi per i quali è previsto un compenso, è condizione di efficacia per il pagamento stesso. In caso di omessa o parziale pubblicazione, il soggetto responsabile della pubblicazione ed il soggetto che ha effettuato il pagamento sono soggetti ad una sanzione pari alla somma corrisposta.

10.1 Accesso Civico L'istituto dell'accesso civico (art. 5) è oggi inteso come diritto di chiunque di accedere a qualsiasi documento, informazione o dato detenuto dal soggetto pubblico, anche in assenza di una posizione o di un interesse giuridico qualificati. Il diritto di accesso concerne in particolare documenti, informazioni e dati che non siano oggetto dell'obbligo di pubblicazione. E' previsto dalla norma un dettagliato procedimento per il coinvolgimento di eventuali controinteressati, con tutela giurisdizionale garantita dinanzi al TAR, ai sensi del Dlgs. n. 104/2010. Le eccezioni all'accesso civico sono elencate dall'art. 5-bis del Dlgs. n. 33/2013: l'accesso potrà essere negato al fine di evitare un pregiudizio concreto alla interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi comprese proprietà intellettuale, diritto di autore e segreti commerciali.

Esercizio del diritto. La richiesta è gratuita salvo il diritto al rimborso delle spese, non deve essere motivata e potrà essere presentata tramite posta elettronica al responsabile della trasparenza di A.i.s.a. Impianti Spa mediante l'utilizzo del modulo appositamente predisposto e pubblicato nella sezione "amministrazione trasparente" del sito istituzionale: [Richiesta-accesso-civico-AISA-IMPIANTI-Spa.doc](#)

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

Responsabili e indirizzi. Il responsabile per la trasparenza di A.i.s.a. Impianti Spa è l'Ing. Marzio Lasagni. L'indirizzo cui inoltrare la richiesta di accesso civico è il seguente: aisaimpianti@pec.it.

L'indirizzo cui inoltrare la richiesta di accesso, in caso di ritardo o mancata risposta da parte del responsabile della trasparenza, è il seguente: aisaimpianti@pec.it.

Misure organizzative per l'attuazione degli obblighi di trasparenza. Al fine di garantire al Responsabile per la trasparenza il supporto e gli strumenti necessari per la trasmissione e il materiale inserimento dei dati nel sito della società, le mansioni relative ai singoli adempimenti vengono assegnate ai singoli addetti, come segue:

Risorse umane assegnate:

-Rag. Simona Micheli, addetta servizi amministrativi, referente trasparenza per i seguenti settori:

bilanci e rendiconti

beni immobili e gestione patrimonio

partecipazioni in altre società

personale

organizzazione

-Sig.ra M.Grazia Malatesti, addetta segreteria e protocollo, referente trasparenza per i seguenti settori:

incarichi e consulenze

-p.i. Marcello Benigni, Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), referente trasparenza per i seguenti settori:

appalti

informazioni ambientali

-Avv. Lorenzo Crocini, Organismo di Vigilanza, referente per la trasparenza per i seguenti settori:

testi normativi, modello organizzativo e Codice Etico.

I referenti

-adempiono agli obblighi di pubblicazione previsti dal presente Programma, secondo le indicazioni del Responsabile per la trasparenza;

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

-Garantiscono il controllo di prima istanza, il tempestivo e regolare flusso dei dati e delle informazioni da pubblicare, ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
Ottemperano a quanto stabilito dal Responsabile per la trasparenza, garantendo l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività dei dati, nonché la conformità ai documenti originali in possesso delle società;
Ai referenti verranno attribuite apposite credenziali per l'accesso e l'utilizzo degli strumenti di pubblicazione e aggiornamento dei processi all'interno del sito istituzionale della società.

11. Monitoraggio e controllo

Lo stato di attuazione della presente parte del modello organizzativo è soggetto a monitoraggio e revisione entro il 31 gennaio 2018.

Alla data del 30 giugno il Rpct verificherà le autodichiarazioni rese dagli interessati ai sensi del presente PTPC, e potrà chiedere informazioni o chiarimenti ai medesimi.

Entro il 15 dicembre di ogni anno, o comunque nei termini indicati da ANAC, il Rpc avrà cura di pubblicare nel sito web istituzionale la propria relazione ai sensi di legge; entro il 31 gennaio di ogni anno, lo stesso Rpc attesterà l'adempimento degli obblighi di pubblicazione vigenti ai sensi del Dlgs. n. 33/2013, se dovuto.

Legenda acronimi:

PTPC = piano triennale per la prevenzione della corruzione

PNA = piano nazionale anticorruzione

PTTI = programma triennale per la trasparenza e l'integrità

ANAC = Autorità Nazionale Anticorruzione

DFP = Dipartimento per la Funzione Pubblica

AVCP = Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici

RPC = responsabile per la prevenzione della corruzione

ODV = Organismo di vigilanza ai sensi del Dlgs. n. 231/01

CDA = Consiglio di Amministrazione

Allegati:

-Elenco esemplificazioni dei rischi – Allegato 3 al P.N.A. 2015

-Principi per la gestione del rischio – Allegato 6 al P.N.A. 2015

*-Procedura per la tutela del dipendente che segnala illeciti
e per la gestione delle segnalazioni*

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

***Procedura per la tutela del dipendente che segnala illeciti
e per la gestione delle segnalazioni
(Allegato al Piano Anticorruzione)***

Premessa

- La legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) con l'art. 1, co. 51, ha introdotto l'art. 54-bis nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), prevedendo che: «*fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia*». La stessa norma disciplina, poi, nei successivi commi, il tendenziale divieto di rivelazione del nome del segnalante nei procedimenti disciplinari, il controllo che il Dipartimento della funzione pubblica deve esercitare su eventuali procedimenti disciplinari discriminatori, la sottrazione delle segnalazioni dal diritto di accesso di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241.

-Con la Determinazione n. 6 del 28.04.2015 l'Autorità Nazionale Anticorruzione (*in*de Anac) ha adottato "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*", chiarendo che l'applicazione delle disposizioni di cui alla Legge n. 190/2012, in forza di una interpretazione "costituzionalmente orientata", sia da estendere anche agli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale e locale, nonché agli enti pubblici economici. Ed infatti, "... *In mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano condotte illecite negli enti di diritto privato in controllo pubblico e negli enti pubblici economici, l'Autorità ritiene opportuno che le amministrazioni controllanti e vigilanti promuovano da parte dei suddetti enti, eventualmente nell'ambito del Piano di prevenzione della corruzione, l'adozione di misure di tutela analoghe a quelle previste nelle presenti Linee guida*".

-L'orientamento interpretativo qui esposto è stato confermato e rafforzato con Determinazione Anac n. 8 del 17.06.2015 in tema di "*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*", nell'ambito della quale le procedure interne di segnalazione degli illeciti costituiscono punto di forza qualificante dei piani anticorruzione prefigurati.

-La presente procedura aziendale attua gli indirizzi recepiti sul punto nel Piano di prevenzione della corruzione (o piano anticorruzione), già adottato, e del quale costituisce allegato.

La segnalazione di condotte illecite

1.La società favorisce e tutela la segnalazione, da parte dei propri dipendenti e/o collaboratori, di condotte illecite interne all'azienda e/o alle sue articolazioni, in attuazione concreta dei principi di cui al proprio modello organizzativo e al proprio Codice Etico comportamentale, adottati ai sensi dell'art. 6 del Dlgs. n. 231/01.

2.Il dipendente o collaboratore della società è tenuto a segnalare le condotte illecite verificatesi nell'ambito del contesto aziendale e di cui al successivo articolo 6, anche laddove non abbia certezza dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e/o dell'autore dei medesimi, ma lo ritenga

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

comunque altamente probabile. Sono vietate le segnalazioni basate su meri sospetti o voci incontrollate.

3. Resta ferma la disciplina di legge in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria da parte del pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, e di cui agli artt. 331 c.p.p. e 361, 362 c.p.. La segnalazione al superiore gerarchico, al Responsabile della prevenzione della Corruzione (inde Rpc) o all'Anac non sostituisce l'adempimento degli obblighi in parola.

4. Il dipendente o collaboratore che segnala condotte illecite è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare ed è tutelato dall'organizzazione aziendale e dalla legge in caso di adozione di *“misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia”*. Non è ammessa tutela per il dipendente o collaboratore che riferisca informazioni false con dolo o colpa.

5. La riservatezza dell'identità del segnalante è garantita dalla società nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del soggetto segnalato.

Se l'addebito si fonda su altri elementi o riscontri oggettivi in possesso della società, o che la stessa abbia autonomamente acquisito anche a prescindere dalla segnalazione, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata senza il suo consenso.

Quando la contestazione che ha dato origine al procedimento disciplinare si basa unicamente sulla denuncia del segnalante, l'incolpato può accedere al nominativo del segnalante, anche in assenza del consenso di quest'ultimo, solo se ciò sia assolutamente indispensabile per la propria difesa.

6. Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni comprenderanno le ipotesi di reato di cui al Titolo II, Capo I Codice Penale (Delitti contro la Pubblica Amministrazione, e in particolare “corruzione per l'esercizio della funzione”, “corruzione per atti contrari ai doveri d'ufficio”, “corruzione in atti giudiziari”, artt. 318, 319, 319 ter c.p.), ovvero, più in generale, le situazioni di fatto nelle quali, nel corso dell'attività aziendale, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché, anche a prescindere dalla rilevanza penale, i fatti in cui si evidenzia un mal funzionamento della società in controllo pubblico a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, compresi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, l'inquinamento *ab externo* dell'attività sociale, le ipotesi di sprechi di denaro pubblico, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali o sulla tutela della salute e sicurezza nel luogo di lavoro.

7. Le condotte illecite segnalate dovranno riguardare situazioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o collaborazione, anche se apprese in modo casuale. In caso di trasferimento, comando o distacco del dipendente verso altra società o amministrazione, il dipendente può riferire anche di fatti accaduti in contesto lavorativo diverso da quello nel quale presta servizio. In questo caso, la società che riceve la segnalazione la inoltra senza ritardo a quella cui i fatti si riferiscono.

8. Le segnalazioni dovranno essere circostanziate offrendo il maggior numero possibile di elementi che possano consentire alla società di eseguire le dovute verifiche.

<i>AISA</i> <i>IMPIANTI S.p.a.</i>	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

9. Sono consentite le segnalazioni di tipo anonimo, soltanto laddove queste siano adeguatamente circostanziate, ove cioè siano suscettibili di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Procedimento

-I-

-Il segnalante invia la propria segnalazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione come allegato di posta elettronica o per posta ordinaria, compilando il modulo allegato al presente atto e reso disponibile nel sito istituzionale, all'interno della sezione Società Trasparente – sottosezione “Altri contenuti – corruzione”.

-La segnalazione deve contenere ogni elemento utile alla ricostruzione del fatto e all'accertamento della effettiva fondatezza di quanto segnalato.

-La segnalazione deve di norma contenere i dati anagrafici completi del segnalante, e la propria qualifica o il proprio ruolo all'interno dell'organigramma aziendale.

-La segnalazione può essere inviata anche con dichiarazione libera diversa dal modulo reso disponibile dalla società, fermi restando gli elementi essenziali già descritti.

-La segnalazione ricevuta da soggetto diverso dal Rpc dovrà essere immediatamente trasmessa a quest'ultimo.

-Il Rpc prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, chiede chiarimenti al segnalante o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione o comunque informati dei fatti, con l'adozione delle necessarie cautele.

-Il Rpc, sentito l'Organismo di Vigilanza (Odv), sulla base della valutazione dei fatti, può decidere di archiviare la segnalazione, in caso di evidente e manifesta infondatezza. In caso contrario, sempre sentito l'Organismo di Vigilanza, ed in relazione ai profili di illiceità astrattamente rilevati, valuta a chi, tra i seguenti soggetti, inoltrare la segnalazione: Consiglio di Amministrazione, Amministrazione Pubblica vigilante in persona del dirigente apicale preposto, Dipartimento della Funzione Pubblica, Autorità Giudiziaria Ordinaria, Corte dei Conti, Anac.

-Nel caso di trasmissione della segnalazione a soggetti interni all'azienda o all'amministrazione, dovranno essere espunti tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante. Nel caso di trasmissione all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti, al Dipartimento della Funzione Pubblica, la trasmissione dovrà avvenire evidenziando che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto titolare di tutela rafforzata della riservatezza ex art. 54-bis del Dlgs. n. 165/2001.

-I soggetti interni all'azienda o all'amministrazione informano il Rpc dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

-II-

-La segnalazione è processata di norma in forma anonima, e nel corso dell'istruttoria è sempre garantita la massima riservatezza sull'identità del segnalante.

-Gli atti e documenti della procedura sono conservati a norma di legge.

-L'istruttoria sommaria dovrà essere portata a termine entro quindici giorni dalla ricezione della segnalazione; entro i successivi quindici giorni, se del caso, la segnalazione, munita di documenti allegati o altri atti relativi ad eventuali ulteriori accertamenti istruttori interni, dovrà essere trasmessa in originale a chi di competenza. Il Rpc e l'Odv tratterranno copia dell'intero incarto, formando apposito fascicolo, da conservarsi in doppia busta chiusa.

<i>AISA</i> <i>IMPIANTI S.p.a.</i>	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

-Rpc e Odv, laddove insorga conflitto di interessi, hanno obbligo di astenersi dall'istruttoria sulla segnalazione, comunicando immediatamente la circostanza in forma scritta al superiore gerarchico e/o al Presidente del CdA, che porteranno a termine la procedura.

-Le segnalazioni aventi ad oggetto condotte del Rpc dovranno essere inviate direttamente ad Anac, secondo le modalità indicate nel relativo sito istituzionale.

-Il Rpc rende conto del numero delle segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento istruttorio all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1 comma 14 Legge n. 190/2012.

Allegati:

*Modulo per la segnalazione di condotte illecite
da parte del dipendente ai sensi dell'art. 54-bis Dlgs. n. 165/2001.*