

# SOELIA S.P.A.

## PIANO DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA TRIENNIO 2021-2023

### INDICE

#### INTRODUZIONE

<b>Premessa</b>	p. 4
<b>Normativa di riferimento</b>	p. 4
La Legge n. 190 del 06/11/2012 in materia di prevenzione della corruzione	p. 4
Il D.Lgs. n. n. 33 del 14/03/2013 in materia di trasparenza	p. 5
Il D.Lgs. n. 39 del 08/04/2013 in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi pubblici	p. 5
D.Lgs. n. 231 del 08/06/2001 in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche	p. 6
Delibera ANAC n. 1134 del 08/11/2017	p. 7

#### 1. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

1.1. Il Gruppo Soelia	p. 7
1.2. Gli Organi sociali	p. 8
1.3. Modello 231 e Codice Etico	p. 9
1.4. I controlli	p. 9
1.5. L'assetto organizzativo	p. 10
1.6. La mappatura dei processi	p. 11

#### 2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

2.1. Il territorio di riferimento	p. 11
2.2. Scenario economico-sociale a livello regionale	p. 11
2.3. Imprenditoria	p. 12
2.4. Occupazione	p. 12
2.5. Profilo criminologico del territorio	p. 13
2.6. La promozione della legalità	p. 14
2.7. Principali stakeholders	p. 15

#### SEZIONE 1 - PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

<b>1.1. Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT)</b>	p. 16
1.1.1. Riferimenti normativi e contenuto minimo	p. 16
1.1.2. Il monitoraggio e il riesame del Piano	p. 17
1.1.3. Elenco dei reati di corruzione	p. 17
<b>1.2. Il Responsabile della Prevenzione della corruzione (RPC) ed altri soggetti coinvolti</b>	p. 18

1.2.1. Requisiti e incompatibilità	p. 18
1.2.2. Funzioni, poteri e responsabilità	p. 19
<b>1.3. Gli altri soggetti coinvolti nella gestione del rischio corruttivo</b>	p. 20
1.3.1. L'Organo amministrativo	p. 20
1.3.2. Il Direttore generale	p. 21
1.3.3. Responsabili delle unità organizzative (aree e servizi)	p. 21
1.3.4. Il personale dipendente e i collaboratori/consulenti esterni	p. 21
1.3.5. Il Responsabile per la Trasparenza	p. 21
1.3.6. Il Collegio Sindacale	p. 22
1.3.7. L'Organismo di Vigilanza	p. 22
<b>1.4. Gestione del rischio</b>	p. 23
1.4.1. Premessa	p. 23
1.4.2. L'identificazione del rischio	p. 23
1.4.3. L'analisi del rischio.	p. 23
1.4.4. La ponderazione o livello di rischio.	p. 24
1.4.5. Aree di rischio generali	p. 26
1.4.6. Analisi dei processi a maggiore rischio afferenti alle aree di rischio generali e individuazione delle misure	p. 28
<b>1G - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.</b>	p. 28
<b>2G - Contratti pubblici</b>	p. 28
<b>3G - Acquisizione e gestione del personale</b>	p. 30
<b>4G - Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</b>	p. 34
<b>5G - Incarichi e nomine</b>	p. 36
<b>6G - Affari legali e contenzioso</b>	p. 37
1.4.7. Aree di rischio specifiche	p. 38
1.4.8. Analisi dei processi a maggiore rischio afferenti alle aree di rischio specifiche e individuazione delle misure	p. 38
<b>1S - Gestione dei servizi pubblici affidati dall'ente locale socio</b>	p. 38
<b>2S - Incasso di danaro da privati fruitori di beni e servizi erogati dalla società</b>	p. 39
<b>1.5. MISURE PREVISTE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b>	p. 40
1.5.1. <b>Misure obbligatorie ex L. n. 190/2012</b>	p. 40
A) Formazione dei dipendenti	p. 40
B) Il Codice di comportamento e Codice Etico	p. 40
C) Il sistema disciplinare	p. 41
D) La trasparenza	p. 42
E) Rotazione del personale delle aree a rischio di corruzione	p. 42
F) Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse e monitoraggio dei rapporti tra la Società e i soggetti esterni.	p. 42
G) Divieto di <i>pantouflage</i> ai sensi dell'articolo 53, comma 16, D.Lgs. n. 165/2001	p. 43

H) Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	p. 45
I) Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	p. 46
J) Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.	p. 47
K) Tutela del <i>whistleblower</i> (dipendente che segnala illeciti)	p. 47
<b>1.5.2. Misure specifiche individuate dalla Società</b>	p. 48
A) Protocolli e procedure aziendali adottate	p. 48
B) Attività di controllo e verifica	p. 50
C) Misure organizzative	p. 51
D) Attività di rendicontazione	p. 51
E) Misure obbligatorie specifiche per alcune attività	p. 51
<b>SEZIONE 2 – TRASPARENZA</b>	
<b>Premessa</b>	p. 53
1.1. Obiettivi in materia di trasparenza,	p. 53
1.2. Struttura coinvolta nel perseguimento degli obiettivi	p. 53
1.3. Flussi informativi	p. 54
1.4. Accesso Civico	p. 54
1.5. Monitoraggio sull’attuazione degli obblighi di trasparenza	p. 56
1.6. Rilevazione dell’effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione “Società trasparente”	p. 56
<b>CONCLUSIONI</b>	p. 57
Misure di contrasto ulteriori	p. 57
Monitoraggio sull’attuazione del PTPCT	p. 57
<b>PIANO DELLE ATTIVITA’ 2021-2022</b>	p. 58

### Premessa

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (**di seguito anche PTPCT oppure Piano**) è uno strumento che ha lo scopo di individuare e valutare i potenziali rischi corruttivi ai quali la Società è esposta, tenendo conto del contesto interno ed esterno nel quale la Società si colloca, dell'idoneità delle procedure adottate a fini preventivi e della necessità di individuare e proporre azioni ulteriori in coerenza con l'organizzazione e la struttura aziendale. Fondamentale infatti per il raggiungimento degli obiettivi prefissati nel Piano è che le azioni e le misure individuate siano sostenibili e attuabili in concreto.

Il Piano è triennale e ogni anno l'Organo amministrativo approva l'aggiornamento su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (**di seguito anche RPCT oppure Responsabile**).

Il presente documento illustra l'aggiornamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione per gli anni 2021/2023, che tiene conto delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito PNA) adottato da ANAC nel 2019, di eventuali variazioni del contesto organizzativo interno e dello stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione programmate.

Il presente Piano costituisce l'aggiornamento del Piano 2020-2022 adottato dall'Organo amministrativo con determina in data 31/01/2020.

Esso integra il Modello 231 approvato dall'Organo amministrativo in data 17/10/2013 ed è da ritenersi integrativo anche agli aggiornamenti a tale modello in programma che interverranno successivamente alla data di approvazione del Piano stesso

### Normativa di riferimento

#### La Legge n. 190 del 06/11/2012 in materia di prevenzione della corruzione

Con l'emanazione della legge n. 190 del 06/11/2012, entrata in vigore il 28/11/2012, sono state approvate le *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*. Con tale provvedimento normativo è stato introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, basato su due livelli:

- al primo livello si colloca PNA approvato dall'Autorità nazionale anticorruzione (**di seguito ANAC**), che costituisce atto di indirizzo per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte dei soggetti tenuti a tali adempimenti;
- al secondo livello si collocano PTPCT di ogni amministrazione pubblica, definiti sulla base delle indicazioni del PNA e dell'analisi dei rischi specifici di corruzione di ciascuna;

Le strategie di prevenzione che devono ispirare i suddetti piani evidenziano l'esigenza di perseguire tre obiettivi principali:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Per la predisposizione del Piano il concetto di corruzione da prendere a riferimento deve essere comprensivo di diverse situazioni. Con la legge 190/2012 infatti è stata delineata una nozione ampia di "prevenzione della corruzione", che comprende una vasta serie di misure con cui si

creano le condizioni per rendere sempre più difficile l'adozione di comportamenti di corruzione nelle amministrazioni pubbliche nell'accezione ampia di cui dalla legge 190/2012.

Per la prima volta in modo organico si introducono e, se già esistenti, si mettono a sistema misure che incidono laddove si configurano condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio.

Le situazioni rilevanti comprendono pertanto non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale artt. da 314 a 360, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, si possono rilevare fattispecie di malfunzionamento dell'amministrazione.

Per quanto concerne l'ambito soggettivo, la legge 190/2012 stabilisce all'articolo 1, comma 34, che le disposizioni dei commi da 15 a 33 della Legge si applicano anche alle Società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e alle loro controllate.

### **Il D.Lgs. n. n. 33 del 14/03/2013 in materia di trasparenza**

Nello spirito della Legge 190/2012 la trasparenza è considerata uno strumento rilevante per operare in maniera eticamente corretta in quanto gli obblighi di pubblicazione costituiscono presidi finalizzati alla prevenzione ed al contrasto della "cattiva amministrazione" e di contrasto a fenomeni corruttivi.

Con l'emanazione del D.Lgs. n. 33/2013 *"Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*, è stata introdotta nell'ordinamento una disciplina unitaria in materia di trasparenza dell'azione amministrativa. La norma è stato oggetto di rilevanti modifiche da parte del D.Lgs. n. 97/2016 il quale in particolare, oltre ad aver introdotto nel nostro ordinamento l'accesso "illimitato" a dati e informazioni in possesso dei soggetti pubblici (FOIA), ha definito chiaramente l'ambito soggettivo di applicazione della normativa in materia di trasparenza includendo, tra gli altri, le società in controllo pubblico come definite dal D.Lgs. n. 175/2016 (Testo unico società a partecipazione pubblica). Ulteriormente il D.Lgs. n. 97/2016 ha previsto che il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI) non costituisca più un documento a parte, ma che le relative previsioni siano contenute del PTPC.

### **Il D.Lgs. n. 39 del 08/04/2013 in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi pubblici**

A completare il quadro normativo in materia di prevenzione della corruzione è stato emanato il D.Lgs. n. 39/2013 *"Disposizioni in materia di inconfiribilità 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"*, che prevede, sempre con la finalità di contrastare fenomeni corruttivi, una verifica ex ante, quindi già in sede di nomina ed una verifica ex post, nel corso dell'incarico, di tutte quelle situazioni che integrano le fattispecie previste dalla legge e che impediscono l'assunzione o la prosecuzione di incarichi pubblici.

L'articolo 1, comma 1, prevede l'applicazione della norma agli *"enti di diritto privato in controllo pubblico"* e il comma 2, lett. c), del medesimo articolo stabilisce che sono riconducibili a tale categoria le società che:

1. esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici;
2. sono soggette a controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c. da parte di amministrazioni pubbliche oppure riconoscimento, alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria, dei poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi.

### **D.Lgs. n. 231 del 08/06/2001 in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.**

Il D.Lgs. n. 231/01 ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la c.d. responsabilità amministrativa degli Enti in relazione a predeterminati reati (cd. presupposto), commessi, nell'interesse o vantaggio dell'Ente, da determinati soggetti, apicali, preposti, dipendenti o altri soggetti anche solo in rapporto funzionale con l'Ente stesso. Tale responsabilità va ad aggiungersi alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito e, pur presentandosi quale autonoma e diretta, discende dal comportamento del soggetto che abbia commesso materialmente il reato.

In particolare, tale soggetto può essere:

- un "apicale", intendendosi con tale definizione un Amministratore ovvero uno dei Procuratori speciali dell'Azienda, coloro sostanzialmente che svolgono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa; caratteristica essenziale è la reale autonomia gestionale e decisionale che gli stessi devono avere;
- un "sottoposto", intendendosi con tale definizione i dipendenti, i collaboratori, il personale di segreteria, etc., ossia le persone sottoposte all'altrui vigilanza e direzione, avendo un rapporto di stretta dipendenza con i soggetti posti in posizione apicale; tali soggetti sono privi di autonomia decisionale ed organizzativa.

La finalità che il legislatore ha voluto perseguire è quella di coinvolgere il patrimonio dell'azienda e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti penali, realizzati da determinati soggetti nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, in modo tale da richiamare i soggetti interessati a un maggiore (auto)controllo della regolarità e della legalità dell'operato aziendale, anche in funzione preventiva.

Secondo il principio di legalità, solo i reati espressamente richiamati nel D.Lgs. 231/2001 possono generare una responsabilità degli enti. A partire dall'entrata in vigore del decreto, il Legislatore è intervenuto a più riprese per ampliare il campo di applicazione della normativa.

Il sistema di misure organizzative previste dal D.Lgs. n. 231/2001 e quello di misure di prevenzione della corruzione disciplinate dalla Legge n. 190/2012, seppure entrambi finalizzati a prevenire la commissione di reati e a esonerare da responsabilità gli organi preposti ove le misure adottate siano adeguate, presentano differenze significative. In particolare, il D.Lgs. n. 231/2001 riguarda i reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche nell'interesse o a vantaggio di questa. La Legge n. 190/2012 ha come obiettivo invece la prevenzione di reati commessi in danno della società, tenendo conto altresì dell'accezione ampia di corruzione alla quale tale norma fa riferimento.

### **Delibera ANAC n. 1134 del 08/11/2017**

Con la delibera n. 1134 del 08/11/2017 *"Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di*

*diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici” ANAC è intervenuta, in sostituzione di precedenti delibere sull’argomento, con chiarimenti e approfondimenti in merito ai profili attinenti l’ambito soggettivo di applicazione della normativa, al contenuto degli obblighi di pubblicazione, alla nomina del RPCT, alla predisposizione dei PTPCT, ovvero all’adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative del Modello organizzativo previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito **Modello 231**).*

## 1. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

### 1.1. Il Gruppo Soelia

SOELIA S.p.a. (di seguito solo **SOELIA o la Società**) è una società in house a controllo pubblico avendo in tal senso adeguato il proprio statuto in data 27/03/2019 secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 175/2016, tenuta pertanto all’integrale applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione ed in materia di trasparenza più sopra richiamata.

Soelia si è altresì dotata nell’anno 2010 e successivo aggiornamento nell’anno 2013 di un Modello 231 per il quale è in corso l’adozione di un aggiornamento.

Con delibera del Consiglio Comunale n. 18 del 17/04/2001, il Comune di Argenta ha deliberato la trasformazione dell’Azienda Speciale Farmaceutica nell’Azienda Speciale Multiservizi Soelia ampliandone l’attività e con delibera del Consiglio Comunale n. 88 del 05/12/2002 ha disposto la trasformazione da ASM a società per azioni, conferendo il patrimonio immobiliare, costituita civilisticamente con atto notarile in data 13/12/2002.

Soelia esercita la propria attività nel settore dei servizi pubblici locali e di interesse pubblico generale, occupa 76 dipendenti (dato al 31/03/2021) e gestisce, direttamente o attraverso società partecipate dalla stessa costituite, i seguenti servizi:

- distribuzione gas (SOELIA S.p.a.);
- raccolta rifiuti (SOELIA S.p.a.);
- gestione di farmacie (SOELIA S.p.a.);
- gestione del verde pubblico (SOELIA S.p.a.);
- manutenzione immobili e gestione calore (SOELIA S.p.a.);
- gestione e manutenzione ordinaria e straordinaria della pubblica illuminazione (SOELIA S.p.A.);
- servizi cimiteriali e di cremazione (SECIF S.r.l.);
- gestione e manutenzione ordinaria e straordinaria della rete viaria (SOELIA S.p.A.);
- gestione sistema eco-museale del Comune di Argenta (SOELIA S.p.a)

La gestione dei suddetti servizi, affidati *in house* dagli enti locali soci, avviene solo nell’ambito dei territori di tali enti a favore dei quali viene svolta l’attività prevalente di Soelia e della società partecipata Secif, nella misura di almeno l’80%, come previsto dai rispettivi statuti che hanno recepito le disposizioni del TUSP (D.Lgs. n. 175/2016).

La società svolge inoltre attività di recupero di rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi (gestione stazione ecologica attrezzata) e attività di officina meccanica a seguito dell’incorporazione con effetto dal 08/08/2017 della società interamente partecipata Soelia Officine S.r.l.

Il personale complessivamente occupato nella gestione delle suddette attività è di n. 92 unità (dato al 31/03/2020 riferito a Soelia e Secif).

La società direttamente partecipata Soenergy S.r.l. fino al 31/12/2020 svolgeva attività di vendita di gas ed energia elettrica.

Nel corso dell'anno 2020 la controllata ha concluso un'importante operazione di cessione del ramo di azienda energy con effetti dal 01/01/2021; da tale data Soenergy occupa un solo dipendente, è amministrata da un organo monocratico e ha un organo di controllo collegiale oltre alla società di revisione legale dei conti. Soenergy è una società a controllo pubblico e il Piano di razionalizzazione adottato dal Comune di Argenta con delibera del Consiglio Comunale n. 52 in data 22/12/2020 ne prevede la messa in liquidazione entro il 31/12/2021.

Di seguito la rappresentazione del gruppo societario.



La missione e i valori perseguiti dalla Società, che fin dall'anno 2010 si è dotata di un Codice Etico, possono essere riassunti nell'attenzione alla qualità dei servizi erogati, nel rispetto dell'ambiente, nella ricerca di innovazione, nella responsabilità sociale d'impresa e nella particolare sensibilità portata al proprio contesto territoriale, inteso come luogo di azione e di investimento principale.

## 1.2. Gli Organi sociali

La governance societaria è affidata ai seguenti organi previsti dallo statuto:

Assemblea dei soci, costituita dal socio unico Comune di Argenta.

Organo amministrativo, costituito da un Amministratore unico nominato in data 02/02/2021 con mandato fino all'approvazione del bilancio 2020.

Direttore generale nominato dall'Amministratore unico in data 25/03/2021 per tre anni con decorrenza dal 08/04/2021. Al Direttore generale sono riconosciuti i poteri di gestione ordinaria della società previsti dall'articolo 20 dello Statuto, con le specificazioni e limitazioni contenute nell'atto di nomina da tradursi in successiva procura notarile. Al Direttore generale è affidata principalmente la gestione amministrativa, tecnica e operativa della società.



Organo di controllo, costituito da un Collegio sindacale composto da tre membri effettivi e due supplenti nominato con delibera dell'assemblea dei soci in data 05/11/2018, per tre esercizi con scadenza alla data di approvazione del bilancio 2020.

La Revisione legale dei conti è affidata a BDO Italia S.p.a., nominata con delibera dell'assemblea dei soci in data 05/11/2018 per il triennio 2018-2020.

Il ruolo assegnato a ciascun organo è disciplinato dallo statuto sociale e per quanto non previsto dal Codice Civile e dalla normativa speciale in materia di società pubbliche (TUSP).

### 1.3. Modello 231 e Codice Etico

La società è dotata fin dall'anno 2010 del Modello 231, aggiornato nel 2013, per il quale è in corso un aggiornamento che tiene conto degli interventi normativi che hanno ampliato il novero dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. n. 231/01, che si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale nella quale sono analizzati i singoli reati, i rischi connessi e le misure; in particolare nella sezione A della parte speciale, sono analizzati i Rapporti con la Pubblica Amministrazione.

ANAC, nelle Linee Guida approvate con delibera n. 1134 del 08/11/2017, raccomanda il coordinamento fra il sistema di controllo interno previsto dal Modello 231 con quello per la prevenzione di rischi di corruzione di cui alla Legge n. 190/2012, nonché il coordinamento tra le funzioni del RPCT e quelle degli altri organismi di controllo (OdV in particolare).

Parte integrante del Modello 231 è il Codice Etico adottato nel 2010 nell'ambito del sistema di compliance ex Dlgs. 231/2001, integrato nel 2017 con il rinvio al Piano ed agli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza.

### 1.4. I controlli

Oltre al controllo civilistico di competenza del collegio sindacale e della società di revisione, la società è soggetta ad un sistema di controlli da parte dell'ente locale socio, il cui esercizio è disciplinato dal "*Regolamento per il controllo delle società partecipate dal Comune di Argenta*" approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 18 del 12/03/2019, recepito anche nello statuto societario.

SOELIA in quanto società *in house* è infatti soggetta al controllo analogo da parte del Comune di Argenta che è stato disciplinato dall'ente socio con il citato Regolamento. Gli indirizzi strategici e gli obiettivi gestionali annuali e pluriennali cui la Società deve tendere sono assegnati dall'ente locale socio nell'ambito del Documento Unico di Programmazione (DUP), approvato dal Consiglio Comunale in attuazione della disciplina sui controlli interni ex art. 147-quater del TUEL, accertandone poi lo stato di attuazione, in ossequio a quanto disposto dal principio contabile applicato All. 4/1 al D.Lgs. n.118/2011.

Fra gli organi preposti a controlli si segnalano l'Organismo di Vigilanza (**di seguito solo OdV**) al quale l'organo amministrativo affida il compito di vigilare sull'adeguatezza ed il rispetto del Modello 231 e del Codice Etico adottati dalla società e il Responsabile della Protezione di Dati/Data Protection Officer (RPD/DPO) ai sensi del Reg. UE n. 679/2016 che disciplina il trattamento dei dati personali.

Ad oggi l'OdV, denominato Comitato Etico, che dovrebbe essere composto da un membro effettivo del collegio sindacale, da un amministratore e da un dipendente della società, non è ancora stato rinominato dopo la cessazione intervenuta in concomitanza della cessazione del precedente Organo amministrativo in data 02/02/2021. Sono in corso valutazioni ai fini dell'affidamento delle funzioni al collegio sindacale unitamente alle nuove nomine che interverranno in occasione dell'approvazione del bilancio 2020. L'art. 6, comma 4 bis, D.lgs. 231/01, a seguito delle modifiche apportate dalla Legge n. 183/11 e dal D.l. 212/11, prevede infatti che *"Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza"*.

Per quanto concerne l'Organismo Interno di Valutazione (OIV) non sussiste l'obbligo di nomina per le società a controllo pubblico le quali, limitatamente della verifica del rispetto della normativa in materia di trasparenza (D.Lgs. n. 33/2013) e del rilascio della relativa attestazione annuale, possono affidare tali funzioni ad un altro organo interno individuabile nel OdV.

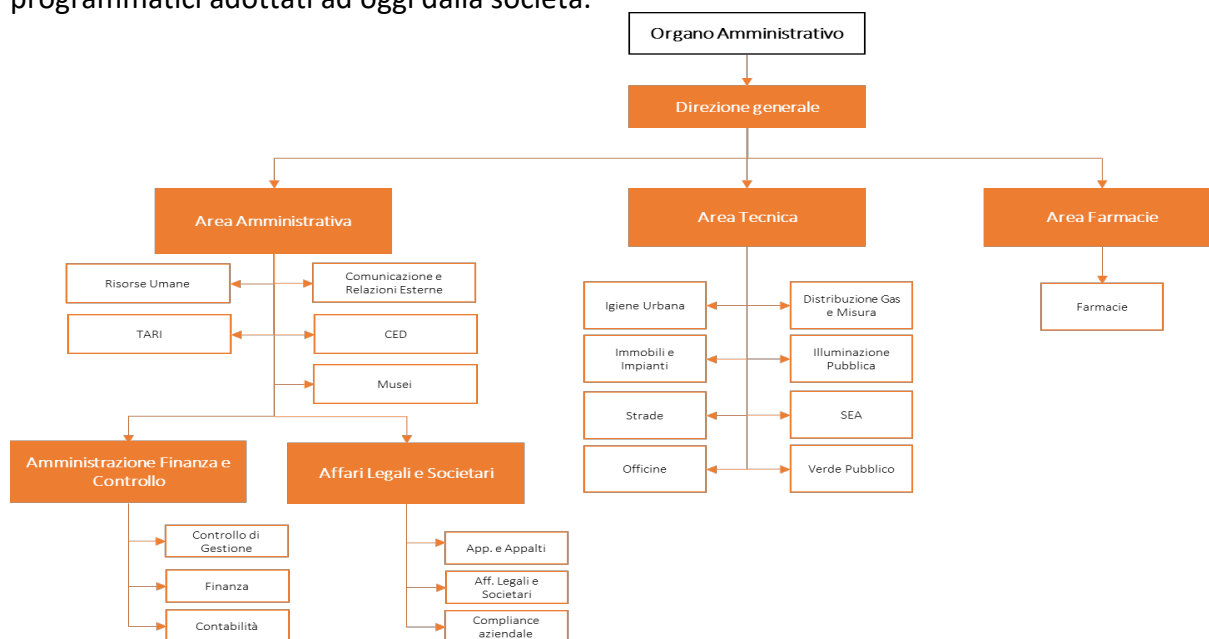
Per quanto concerne il RPD/DPO è stata affidato un incarico esterno della durata di tre anni con scadenza a maggio 2022.

### 1.5. L'assetto organizzativo

Soelia occupa n. 76 dipendenti (dato al 31/03/2021) di cui n. 1 dirigente.

L'assetto organizzativo sarà a breve oggetto di revisione anche alla luce della nomina della figura del direttore generale e dell'uscita di Soelia dall'ambito soggettivo di applicazione della normativa in materia di separazione funzionale nel settore energetico che impone la separazione dell'attività di distribuzione de gas naturale da quella di vendita di gas ed energia elettrica, attività svolta dalla società controllata Soenergy fino al 31/12/2020 e cessata con decorrenza dal 01/01/2021 per effetto della cessione del relativo ramo di azienda.

Di seguito si riporta l'assetto organizzativo a tendere inserito nei documenti previsionali e programmatici adottati ad oggi dalla società.



### 1.6. La mappatura dei processi

Uno degli aspetti fondamentali dell'analisi del contesto interno di riferimento è la mappatura dei processi, attività che consiste nell'individuare e nell'analizzare i processi organizzativi con l'obiettivo di esaminare l'intera attività svolta dalla società e con la finalità di individuare i potenziali rischi corruttivi cui è soggetta, secondo le indicazioni metodologiche fornite da ANAC nell'Allegato 1 al PNA 2019.

Per la mappatura dei processi di SOELIA si è al momento partiti dalle attività che possono essere aggregate in ciascuna delle aree di rischio generali individuate dalla Legge n. 190/2012, dal PNA 2013 e dagli aggiornamenti del PNA 2015 e da quelle specifiche individuate in relazione all'attività della società, con l'obiettivo in arco piano di una graduale implementazione sia del livello di analisi e di descrizione dei singoli processi, sia dell'analisi e della valutazione dei rischi correlati. Si rileva infatti che il RPCT di SOELIA non dispone di risorse proprie da dedicare all'affiancamento nella redazione e predisposizione del Piano e nelle attività propedeutiche.

Il RPCT intende infatti sottoporre all'Organo amministrativo ed alla Direzione aziendale la proposta di acquisto di una soluzione informatica che consenta di organizzare e semplificare l'attività in oggetto rendendola al contempo maggiormente conforme all'approccio metodologico indicato da ANAC nell'Allegato 1 al PNA 2019.

## 2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale la società si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

I dati sono stati estrapolati dallo studio *"Situazione congiunturale dell'economia in Emilia Romagna – Unioncamere Emilia Romagna"*, facendo anche riferimento ad analisi effettuate da amministrazioni che operano nel medesimo ambito territoriale.

### 2.1. Il territorio di riferimento

Soelia è una società a controllo pubblico in house e svolge la propria attività nel territorio del Comune di Argenta, in provincia di Ferrara, Regione Emilia Romagna.

Il territorio del Comune di Argenta si estende per circa 311 kmq ed occupa prevalentemente parte della provincia sud-orientale di Ferrara, confinando con i Comuni di Ferrara, Voghiera, Portomaggiore, Comacchio, Ravenna, Alfonsine, Conselice, Imola, Molinella, Baricella.

Al 31/12/2020 la popolazione residente del Comune di Argenta era di n. 21.225 abitanti.

### 2.2. Scenario economico-sociale a livello regionale

Lo scenario economico-sociale della Regione Emilia Romagna è stato fortemente condizionato, nel 2020, dalle ricadute della pandemia Covid-19. Per l'Emilia-Romagna, la caduta stimata del prodotto interno lordo per il 2020 è del 9,0 per cento, decisamente superiore a quella del 2009. Per il 2021 si prospetta una ripresa parziale pari al 5,5 per cento, contenuta dalla persistente diffusione della pandemia nella prima metà dell'anno. Il Pil regionale in termini reali nel 2021

dovrebbe risultare superiore solo del 4,8 per cento rispetto ai livelli minimi toccati al culmine della crisi nel 2009 e solo del 6,9 per cento a quello del 2000. L'andamento regionale mostra un profilo analogo a quello nazionale, ma una maggiore capacità ripresa. Nel 2020 è stata l'industria ad accusare il colpo più duro (- 10,3 per cento), ma anche nei servizi la recessione è risultata pesante (-8,4 per cento), mentre la caduta dell'attività è stata più contenuta nelle costruzioni. Nel 2021 la ripresa sarà solo parziale soprattutto nei servizi (+3,8 per cento), risulterà molto più rapida nell'industria (9,3 per cento), mentre le costruzioni trarranno vantaggio dalle misure di incentivazione e dagli investimenti pubblici (+11,6 per cento). Nel 2020 si è avuta una sensibile riduzione delle forze lavoro (-1,9 per cento) e dell'occupazione (-2,1 per cento), per la fuoriuscita dal mercato di lavoratori non tutelati e non occupabili, e un più contenuto aumento della disoccupazione (5,7 per cento), grazie alle misure di salvaguardia adottate. Nel 2021 l'occupazione si ridurrà ancora lievemente (-0,2 per cento) e con il rientro sul mercato del lavoro di chi ne era uscito temporaneamente aumenterà ulteriormente il tasso di disoccupazione che arriverà ai massimi dal 2016 (7,2 per cento).

### 2.3. Imprenditoria

Al 31 marzo 2021 le imprese attive sono risultate 397.260 e hanno fatto registrare un lieve aumento (679 unità, +0,2 per cento) rispetto al termine dello stesso trimestre dello scorso anno. Si tratta del primo incremento delle imprese attive registrato nel primo trimestre da dieci anni. Per ora, nonostante gli effetti della pandemia evidenziabili disaggregando i dati, si dimostrano l'efficacia delle misure di sostegno adottate a favore delle imprese e la volontà degli imprenditori di resistere. La tendenza negativa si è sensibilmente ridotta nei settori in difficoltà. In agricoltura abbandonano 568 imprese (-1,0 per cento). L'industria ne perde 288, ma con una sensibile decelerazione della discesa (-0,7 per cento), il dato più contenuto da dieci anni, appesantita dalle industrie della fabbricazione di prodotti in metallo e della moda. L'insieme del commercio all'ingrosso e al dettaglio e della riparazione di autoveicoli e motocicli subisce solo una lieve flessione (-313 unità, -0,4 per cento). Al contrario, le imprese nel complesso dei servizi diversi dal commercio registrano l'aumento nel primo trimestre più ampio degli ultimi dieci anni (+1.228 imprese, +0,8 per cento). Infatti, se mostrano un marcato segno rosso il trasporto terrestre (-244 unità, -2,2 per cento) e le altre attività di servizi alla persona (-130 unità, -0,9 per cento), i segnali positivi sono però molto più diffusi, più ampi e in chiara accelerazione. Il maggiore aumento in termini assoluti è quello delle imprese dell'immobiliare (364 unità, +1,3 per cento). Aumentano poi le attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale (+250 unità, +4,8 per cento), quelle di pulizie e giardinaggio (+195 unità, +3,7 per cento), le attività di supporto per le funzioni d'ufficio e di altri servizi di supporto alle imprese (+149 unità, +3,0 per cento), le attività finanziarie e assicurative (+244 unità, +2,7 per cento). Infine, accelera la crescita delle attive nella produzione di software, consulenza informatica e attività connesse (+111 unità, +3,1 per cento), grazie allo smartworking.

### 2.4. Occupazione

L'effetto della pandemia si è manifestato con l'inversione della precedente tendenza positiva dell'occupazione, associata a una riduzione della disoccupazione e a una consistente uscita dal mercato del lavoro. Al termine del quarto trimestre 2020 gli occupati sono scesi a poco più di 1 milione e 978 mila con una nuova, più ampia, e attesa, riduzione di circa 60 mila unità (-2,9 per

cento) rispetto alla fine del 2019. Nello stesso tempo, i disoccupati si sono stabilizzati a quota 127.643 (-0,9 per cento), corrispondenti a un tasso di disoccupazione del 6,1 per cento nel trimestre, grazie alla riduzione di coloro che sono privi di precedenti esperienze occupazionali. Il tasso di disoccupazione non mostra segnali sostanziali di aumento, infatti, al termine del 2019 era al 5,9 per cento. L'aumento della disoccupazione è stato frenato dal blocco dei licenziamenti e dalla spinta data dalla pandemia alla fuoriuscita dal mercato del lavoro. Si è avuta infatti una nuova riduzione delle forze di lavoro (-2,8 per cento, -61 mila unità) e un contemporaneo aumento delle non forze di lavoro (+2,4 per cento, +54 mila unità), da attribuire a coloro che non cercano e non sono disponibili a lavorare (+52 mila unità +8,8 per cento), mentre gli inattivi in età non lavorativa si riducono marginalmente. Rispetto allo stesso trimestre dello scorso anno, l'occupazione continua a salire solo in agricoltura (+3,0 per cento). Rallenta la discesa degli occupati nell'industria (-1,3 per cento), mentre si è rafforzata la tendenza negativa per l'occupazione nelle costruzioni (-4,3 per cento). Soprattutto accelera la biennale tendenza negativa nei settori del commercio e dell'alberghiero e ristorazione (-9,8 per cento), particolarmente colpiti dalle restrizioni conseguenti alla pandemia. Negli altri settori dei servizi (escluso commercio, alloggio e ristorazione) la diminuzione è stata più leggera (-1,4 per cento) grazie al permanere in attività dei settori dei servizi alle imprese.

## 2.5. Profilo criminologico del territorio<sup>1</sup>

Come ormai provato da diverse indagini delle forze investigative, anche in Emilia-Romagna si deve registrare una presenza criminale e mafiosa di lunga data, la cui pericolosità, per diverso tempo, è rimasta confinata nell'ambito dei mercati illeciti (soprattutto nel traffico degli stupefacenti), ma che in tempi recenti sembrerebbe esprimere caratteristiche più complesse.

Infatti, occorre ricordare, in primo luogo, la progressione delle attività mafiose, nell'economia legale, specie nel settore edile e commerciale, e, parallelamente, lo strutturarsi di un'area grigia formata da attori eterogenei, anche locali, con cui i gruppi criminali hanno stretto relazioni al fine di sfruttare opportunità e risorse del territorio (appalti, concessioni, acquisizioni di immobili o di aziende, ecc.).

A rendere tale scenario ancora più complesso occorre considerare, inoltre, la presenza di gruppi criminali stranieri, i quali generalmente sono impegnati nella gestione di alcuni grandi traffici illeciti, sia in modo autonomo che in collaborazione con la criminalità autoctona (fra tutti, si ricorda il traffico degli stupefacenti e lo sfruttamento della prostituzione). Non vanno trascurati, da ultimo, il comparire della violenza e i tentativi di controllo mafioso del territorio, i cui segni più evidenti sono rappresentati dalle minacce ricevute da alcuni operatori economici, esponenti politici, amministratori locali o professionisti dell'informazione, oltre che dalla preoccupante consistenza numerica raggiunta dalle estorsioni, dai danneggiamenti e dagli attentati dinamitardi e incendiari (reati, questi, solitamente correlati fra di loro).

Secondo le recenti indagini giudiziarie, il nostro territorio oggi sembrerebbe essere quindi di fronte a un fenomeno criminale e mafioso in via di sostanziale mutamento: non più isolato dentro i confini dei traffici illeciti come è avvenuto in passato, ma ormai presente anche nella

---

<sup>1</sup> Il presente paragrafo è stato redatto utilizzando uno studio curato dal settore Sicurezza urbana e legalità presso il Gabinetto del Presidente della Giunta regionale

sfera della società legale e capace di mostrare, quando necessario, i tratti della violenza tipici dei territori in cui ha avuto origine.

Le mafie di origine calabrese (l'ndrangheta) e campana (la camorra), come dimostrano i riscontri investigativi degli ultimi anni, sono senz'altro le organizzazioni criminali maggiormente presenti nel territorio dell'Emilia-Romagna.

Tuttavia, va detto che esse agiscono all'interno di una realtà criminale più articolata di quella propriamente mafiosa, all'interno della quale avvengono scambi e accordi reciprocamente vantaggiosi fra i diversi attori sia del tipo criminale che economico-legale, al fine di accumulare ricchezza e potere.

A questa complessa realtà criminale, come è noto, partecipano anche singoli soggetti, i quali commettono per proprio conto o di altri soggetti, mafiosi e non soprattutto reati finanziari (si pensi al riciclaggio), oppure offrono, sia direttamente che indirettamente, sostegno di vario genere alle organizzazioni criminali.

Nella provincia di Ferrara in particolare sono cresciuti in misura superiore alla media le estorsioni, le truffe e i reati riguardanti gli stupefacenti; in controtendenza all'andamento medio della regione, in questa provincia sono cresciuti anche i furti e le rapine organizzate e i danneggiamenti.

## 2.6. La promozione della legalità

Allo scopo di promuovere la cultura della legalità recentemente la Giunta Regionale, con propria delibera n. 2151 del 22 novembre 2019, ha approvato il Piano integrato delle azioni regionali per la promozione della cultura della legalità e della cittadinanza responsabile e la prevenzione del crimine organizzato e mafioso e dei fenomeni corruttivi relativo al biennio 2020/21, ai sensi dell'art. 3 della Legge Regionale 28 ottobre 2016, n. 18 "Testo unico per la promozione della legalità e per la valorizzazione della cittadinanza e dell'economia responsabili". Si evidenzia, in particolare che, in attuazione della suddetta Legge Regionale e ai sensi di quanto disposto dall'art. 15 della stessa, è stata costituita la Rete per l'Integrità e la Trasparenza quale canale di confronto e raccordo tra i Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza di tutto il territorio emiliano-romagnolo ed alla quale il RPCT di Soelia intende aderire. Istituzionalmente, la Rete persegue l'obiettivo di promuovere la cultura della legalità, della gestione del rischio di corruzione e della trasparenza, caratterizzandosi come "comunità professionale" a cui possono partecipare i Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza delle amministrazioni pubbliche con sede nel territorio regionale. La creazione di questa "comunità di esperti" mira alla individuazione di una sede di confronto tra addetti del settore, per condividere esperienze, valutazioni e proposte e, soprattutto, per elaborare strategie comuni. La Rete, attraverso le sinergie che può creare tra le Amministrazioni del territorio, oltre a rafforzare le misure di prevenzione e di controllo, può promuovere in modo più efficace, e con risparmio di spesa, la diffusione della cultura della legalità, attraverso iniziative comuni di formazione dei pubblici dipendenti e di sensibilizzazione delle componenti sociali e dei cittadini, a partire da quelli appartenenti alle giovani generazioni.

## 2.7. Principali stakeholders

I principali interlocutori della società sono:

Il Comune di Argenta, socio unico con il quale sono stati sottoscritti i contratti per l'affidamento in house dei servizi pubblici locali;

ATERSIR (Agenzia Territoriale dell'Emilia-Romagna per i Servizi Idrici e Rifiuti), con la quale è stato sottoscritto il contratto per l'affidamento della gestione dei rifiuti urbani e assimilati del Comune di Argenta;

ARERA (Autorità di Regolazione per l'Energia Reti e Ambiente), per gli adempimenti inerenti l'attività di distribuzione del gas naturale, l'attività di produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili e il ciclo integrato dei rifiuti;

ARPAE (Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna), per quanto concerne l'attività ispettiva sulla gestione della discarica esaurita e della SEA (Stazione Ecologia Attrezzata)

Banche, per il ricorso al credito

Utenti e Clienti dei servizi erogati

Fornitori per l'acquisizione di lavori, beni e servizi

Soelia eroga servizi pubblici locali e di interesse generale e come tale deve porre particolare attenzione nella gestione dei rapporti con i fornitori, con i clienti /utenti e con i soggetti pubblici di riferimento.

## SEZIONE 1 - PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

### 1. Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT)

#### 1.1.1. Riferimenti normativi e contenuto minimo

Ai sensi dell'art. 1, co. 2-*bis*, della l. 190/2012, il PNA costituisce atto di indirizzo per l'adozione di misure integrative di quelle contenute nel modello di organizzazione e gestione eventualmente adottati ai sensi del D.Lgs. 231/2001 da parte dei soggetti indicati all'art. 2-*bis*, co. 2 del d.lgs. 33/2013, tra i quali rientrano le società partecipate da pubbliche amministrazioni.

Il PNA è d'ausilio e di supporto per l'individuazione del contenuto minimo che i Piani di Prevenzione della Corruzione devono avere, precisamente:

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

Le misure di prevenzione devono essere coerenti con gli esiti della valutazione dei rischi, prendendo in considerazione sia i potenziali eventi in cui l'ente possa essere considerato responsabile per il reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, sia per i reati commessi da un dipendente della società in qualità di agente pubblico ovvero per quelle ipotesi in cui l'agente operi come soggetto indotto o corruttore.

Il Piano è un documento di natura programmatica che descrive le misure obbligatorie per la Legge n. 190/2012, per il PNA e altre specifiche relative alle aree a rischio di reato, individuate sulla base della mappatura dei processi e dell'analisi e valutazione dei relativi rischi.

Il Piano descrive la metodologia di valutazione del rischio, le aree e i processi sensibili individuati in relazione ai rischi di reato e di altri comportamenti corruttivi, commessi dai



soggetti apicali e sottoposti alla loro direzione e coordinamento, in qualità di agenti pubblici ovvero per quelle ipotesi in cui il dipendente opera come soggetto indotto o corruttore.

La parte programmatica riporta le misure obbligatorie per tutte le aree sensibili generali e specifiche e i presidi di controllo per ciascun processo.

Il piano di implementazione che ne deriva contiene anche l'indicazione del grado di priorità di ogni misura/prescrizione, tenendo conto della diversa rilevanza attribuita in relazione all'urgenza di ridurre ad un livello accettabile i rischi che si verifichino gli eventi di corruzione ipotizzati.

### 1.1.2. Il monitoraggio e il riesame del Piano

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione di SOELIA verifica periodicamente, almeno una volta all'anno, i risultati organizzativi raggiunti rispetto al programma delle attività definito nel Piano, rilevando gli eventuali scostamenti e redige una relazione sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate, ai sensi dell'art. 1 c. 14 L. 190/2012 che costituirà la base per l'aggiornamento del Piano.

La Relazione annuale è pubblicata sul sito istituzionale entro il termine fissato da ANAC (di norma 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento) ed è trasmessa all'organo amministrativo per opportuna informazione e presa d'atto.

Sulla base delle risultanze del monitoraggio annuale il RPCT procede all'eventuali riesame del Piano o di alcune sue sezioni, con particolare riguardo alla mappatura dei processi, all'analisi dei rischi ed all'implementazione di misure organizzative e di prevenzione.

### 1.1.3. Elenco dei reati di corruzione

I delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale inclusi nei reati presupposto ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. 231/2001 sono descritti al paragrafo 1. – Reati Rilevanti della Parte Speciale A del Modello di Organizzazione e controllo di SOELIA dedicato ai Rapporti con la Pubblica amministrazione.

Si precisa che la valutazione dei rischi eseguita per l'aggiornamento del modello 231 ha considerato le eventualità che il soggetto apicale o sottoposto all'altrui vigilanza potesse avere nel rapporto corruttivo un ruolo sia attivo che passivo.

Di seguito si fornisce, quindi, l'elencazione dei reati contro la PA, non compresi nell'art. 24 del D.Lgs.231/2001, applicabili alla realtà operativa di SOELIA.

#### Art. 314 - Peculato.

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

#### Art. 316 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui.

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

#### Art. 323 - Abuso d'ufficio.

Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un

prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da uno a quattro anni.

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

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

Art. 326 - Rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio.

Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, violando i doveri inerenti alle funzioni o al servizio, o comunque abusando della sua qualità, rivela notizie d'ufficio, le quali debbano rimanere segrete, o ne agevola in qualsiasi modo la conoscenza, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Art. 328 - Rifiuto di atti di ufficio. Omissione.

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo, è punito con la reclusione da sei mesi a due anni.

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

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

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

Art. 335 - Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa.

## **1.2. Il Responsabile della Prevenzione della corruzione (RPC) ed altri soggetti coinvolti**

### **1.2.1. Requisiti e incompatibilità**

L'art. 1 c. 7 della L. 190/2012 prevede la nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione per tutte le Pubbliche Amministrazioni nell'accezione ampia cui fa riferimento la norma. La Determinazione ANAC n. 8 del 17/06/2015 prima e le nuove linee guida ANAC approvate il 08/11/2017 in sostituzione delle precedenti, definiscono nel dettaglio le caratteristiche della figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, le sue funzioni e responsabilità.

La nomina è di competenza dell'organo di indirizzo della società, che coincide con l'Organo amministrativo e l'incarico non può essere affidato ad un soggetto esterno alla società, ma la scelta deve necessariamente ricadere su un dirigente della società e, nel caso di società priva di dirigenti o con numero di dirigenti limitato, su altra figura con idonee competenze; in tale ultimo caso l'organo amministrativo deve vigilare sulle attività del soggetto incaricato. La figura del RPCT è stata interessata in modo significativo dalle modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016. La nuova disciplina è volta a unificare in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e a rafforzarne il ruolo, prevedendo che

ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative. D'ora in avanti, pertanto, il Responsabile viene identificato con riferimento ad entrambi i ruoli come Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Al riguardo si precisa che in Soelia gli incarichi sono già unificati in un unico soggetto fin dalla data di nomina del RPC del 18/12/2015.

Tale impostazione è stata ribadita nelle linee guida ANAC del 08/11/2017 che sanciscono altresì l'incompatibilità del RPCT con il ruolo di componente dell'OdV, posizione ribadita da ANAC anche nel PNA 2019.

### 1.2.2. Funzioni, poteri e responsabilità

Considerato il delicato compito organizzativo e di raccordo, al RPCT deve essere assicurato un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate e qualificate risorse umane e adeguate dotazioni strumentali e finanziarie.

La Legge ha considerato essenziale la figura del Responsabile, come soggetto idoneo ad assicurare il funzionamento del sistema di prevenzione, attribuendo a tale ruolo le seguenti funzioni:

- elaborare la proposta di piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'organo d'indirizzo politico (Organo amministrativo);
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- promuovere, d'intesa con il dirigente competente, la mobilità interna degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività, nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità.

Il Responsabile redige una relazione annuale con il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate, che, oltre ad essere pubblicata sul sito web della società, deve essere trasmessa all'organo di indirizzo politico.

A fronte dei compiti attribuiti, la Legge n. 190/2012 prevede delle consistenti responsabilità per il caso di inadempimento.

In particolare il comma 14, dell'articolo 1, come sostituito dal D.Lgs. n. 97/2016, prevede che in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il RPCT risponde per responsabilità dirigenziale oltre che sul piano disciplinare per omesso controllo, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.

Inoltre all'art. 1, c. 8, della L.190/2012 si prevede una responsabilità dirigenziale per la mancata predisposizione del Piano e la mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti, mentre il comma 12 si prevede l'imputazione di una responsabilità dirigenziale, disciplinare e amministrativa per il caso in cui all'interno della società vi sia stata una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato.

La responsabilità è esclusa se il Responsabile prova di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano, di averne osservato le prescrizioni e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

Per completezza del quadro delle responsabilità in capo al RPCT si segnala il mancato rispetto delle disposizioni sulla incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi (art. 15 del d.lgs. 39/2013). L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del Piano sono "elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale", nonché "eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione" e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

È esclusa la responsabilità ove l'inadempimento degli obblighi summenzionati di cui al c. 1 dell'art. 46, sia "dipeso da causa a lui non imputabile".

Il provvedimento di nomina è di competenza dell'Organo amministrativo quale organo d'indirizzo politico.

Con Delibera del 18/12/2015, il Consiglio di amministrazione ha nominato il Responsabile Affari Legali e Generali, Laura Diani, già Responsabile della trasparenza, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione ai sensi dell'art. 1 c. 7 della L. 190/2012. La nomina è stata pubblicata sul sito web della società, nella sezione Società Trasparente, sottosezione Altri Contenuti Corruzione ed è stata comunicata all'ANAC.

Ad integrazione e maggiore dettaglio sulle funzioni ed il ruolo del RPCT si allega al presente Piano l'Allegato 2 al PNA 2019 "*Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)*".

### **1.3. Gli altri soggetti coinvolti nella gestione del rischio corruttivo**

#### **1.3.1. L'Organo amministrativo**

L'Organo amministrativo di SOELIA è l'organo di indirizzo che:

- nomina il RPCT e vigila sul suo operato e sull'efficacia dell'azione svolta;
- approva il PTPCT e ogni proposta di aggiornamento e modifica dello stesso.
- riceve e prende atto dei contenuti della relazione annuale predisposta dal RPCT con il rendiconto dettagliato sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel piano.

Al fine di garantire piena effettività al sistema di gestione del rischio corruttivo, come da indicazioni contenute nel PNA 2019, l'organo di indirizzo deve inoltre:

- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie della società, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e adoperarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- creare le condizioni per favorire l'indipendenza e l'autonomia del RPCT nello svolgimento della sua attività senza pressioni che possono condizionarne le valutazioni;
- assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgono l'intero personale.

### 1.3.2. Il Direttore generale

Tenuto conto dei poteri conferiti, in particolare in materia di gestione del personale, il Direttore generale ricopre un fondamentale ruolo organizzativo e di impulso dell'attività di prevenzione della corruzione e attuazione della normativa in materia di trasparenza in esecuzione anche delle decisioni dell'Organo amministrativo.

### 1.3.3. Responsabili delle unità organizzative (aree e servizi)

Ai Responsabili delle unità organizzative, in particolare di quelle afferenti alle aree a maggior rischio di corruzione individuate nel presente Piano sono attribuite le seguenti responsabilità:

- svolgono attività informativa nei confronti del RCPT e dei propri collaboratori;
- assicurano l'osservanza del Codice Etico e l'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel Piano anche da parte dei propri collaboratori;
- adottano le misure gestionali finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, quali la segnalazione alla Direzione aziendale per l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e la mobilità del personale.
- partecipano attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi con il RPCT e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità.

### 1.3.4. Il personale dipendente e i collaboratori/consulenti esterni

I dipendenti e i collaboratori/consulenti esterni partecipano attivamente al processo di gestione del rischio, osservando le misure contenute nel Piano, segnalando le situazioni d'illecito e i casi di conflitto di interessi che li riguardano.

Nei contratti di affidamento degli incarichi esterni è inserito un espresso richiamo al Modello 231, al Codice Etico ed al PTPCT al fine di richiamare l'attenzione sul sistema organizzativo adottata dalla società al fine di prevenire rischi da reati rilevanti e sui relativi obblighi posti a capo dei fornitori.

### 1.3.5. Il Responsabile per la Trasparenza

La trasparenza è uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione. Il Responsabile per la Trasparenza, che in SOELIA coincide con la figura del Responsabile della prevenzione della corruzione:

- a) svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte della società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, segnalando i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.
- b) provvede ad integrare il PTPC con la programmazione delle attività e delle misure in materia di trasparenza.

### 1.3.6. Il Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è un organo di controllo della Società ed è composto da tre membri effettivi nominati fra gli iscritti nell'Albo e nel Registro dei Revisori Contabili. Vigila sull'osservanza della legge e dell'ordinamento, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato da Soelia.

### 1.3.7. L'Organismo di Vigilanza

L'OdV è l'organo nominato dall'Organo amministrativo incaricato della verifica dell'attuazione del Modello di Organizzazione e Controllo adottato a sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e ss.mm.ii.

All'OdV sono state affidate dall'Organo amministrativo le funzioni di OIV (Organismo Interno di Vigilanza) per le finalità di attestazione degli obblighi di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.

## 1.4. Gestione del rischio

### 1.4.1. Premessa

Al fine di individuare misure organizzativamente sostenibili per la prevenzione del rischio corruttivo è necessario procedere alla sua analisi e valutazione avendo preventivamente individuato i processi attraverso la mappatura.

Partendo dalle le aree di rischio generali individuate dalla Legge n. 190/2012, dal PNA 2013 e dal PNA 2015 sono stati individuati i principali processi da sottoporre ad analisi e tenuto conto della dimensione organizzativa della società e dell'assenza di risorse a disposizione del RPCT è stato assunto quale oggetto di analisi del rischio ciascuno dei processi individuati.

Come già evidenziato nel paragrafo 1.6. rubricato "Mappatura dei processi" nel presente Piano, l'obiettivo in arco piano è quello di una graduale implementazione sia del livello di analisi e di descrizione dei singoli processi, sia dell'analisi e della valutazione dei rischi correlati, proponendo alla Direzione aziendale l'acquisto di una soluzione informatica che consenta di organizzare e semplificare l'attività in oggetto, rendendola al contempo maggiormente conforme all'approccio metodologico indicato da ANAC nell'Allegato 1 al PNA 2019.

La valutazione dei rischi è stata sviluppata nelle tre fasi di identificazione, analisi e ponderazione.

### 1.4.2. L'identificazione del rischio

È un processo di ricerca, individuazione e descrizione del rischio con la finalità di generare un elenco di eventi che potrebbero avere conseguenze negative sull'organizzazione.

In questa fase sono individuate le fonti, le aree d'impatto, le cause e le conseguenze degli eventi che, manifestandosi all'interno della società, possono fare emergere il rischio di corruzione inteso in senso ampio, come indicato dalla normativa.

Tenendo conto che la corruzione, in questo contesto, fa riferimento a *"condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali, riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione, che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio"*, sono stati considerati i possibili comportamenti messi in atto consapevolmente da un soggetto interno che portano ad un uso distorto delle risorse, delle regole e dei processi della società, con la finalità di favorire gli interessi privati.

L'identificazione degli eventi di corruzione è avvenuta analizzando i processi per comprendere la natura e le modalità con cui eventuali interessi privati potrebbero introdursi ed essere favoriti dalle persone che lo gestiscono.

### 1.4.3. L'analisi del rischio.

Per la comprensione della natura del rischio è stato assunto quale oggetto di analisi ciascun processo mappato valutando per ciascuno:

- il grado di discrezionalità, la rilevanza esterna, la numerosità, la complessità e il valore economico per valutare la possibilità che, all'interno e all'esterno dell'ente, si consolidino interessi e relazioni che possono favorire la corruzione;
- gli eventuali precedenti giudiziari dei soggetti interni e esterni coinvolti;

- la presenza di controlli (esistenza di procedure specifiche per la gestione dei procedimenti, tracciabilità manuale o informatica ecc...).

#### 1.4.4. La ponderazione o livello di rischio.

Il livello del rischio è stato assegnato sulla base di un valore numerico in base alla probabilità e all'impatto sull'organizzazione ( $L = P \times I$ ), utilizzando la metodologia di cui alla tabella indicata di seguito. Ulteriormente nell'individuazione dei rischi afferenti a ciascun processo è stata fatta una valutazione di tipo qualitativo in particolare nell'individuazione delle misure specifiche di prevenzione.

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITA'		INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO	
<b>Discrezionalità</b>		<b>Impatto organizzativo</b> Rispetto al personale complessivamente impiegato, percentuale potenzialmente esposta al rischio corruttivo	
vincolato	1	fino a circa il 20%	1
parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi	2	fino a circa il 40%	2
parzialmente vincolato solo dalla legge	3	fino a circa il 60%	3
parzialmente vincolato solo da atti amministrativi	4	fino a circa l/80%	4
completamente discrezionale	5	fino a circa il 100%	5
<b>Rilevanza esterna</b> Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?)		<b>Impatto economico</b> Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	
il destinatario del processo è un ufficio interno	2	no	1
il destinatario del processo è esterno	5	si	5
<b>Complessità del processo</b> Processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?		<b>Impatto reputazionale</b> Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	



il processo coinvolge solo un p.a.	1	no	0
il processo coinvolge più di 3 amministrazioni	3	non ne abbiamo memoria	1
il processo coinvolge più di 5 amministrazioni	5	si, sulla stampa locale	2
		si, sulla stampa nazionale	3
		si, sulla stampa locale e nazionale	4
		si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5
<b>Valore economico</b> <b>Qual è l'impatto economico del processo?</b>		<b>Impatto organizzativo, economico e sull'immagine</b> <b>A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?</b>	
rilevanza esclusivamente interna	1	a livello di addetto	1
comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es. concessione borsa di studio)	3	a livello di collaboratore	2
comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es. affidamento in appalto)	5	a livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa	3
		a livello di dirigente di ufficio generale	4
		a livello di capo dipartimento/segretario generale	5
<b>Frazionabilità del processo</b> <b>Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es. pluralità di affidamenti ridotti)?</b>			
no	1		
si	5		
<b>Controlli</b> <b>dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato ad neutralizzare il rischio?</b>		<b>Anche sulla base</b>	
si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1		
si, è molto efficace	2		
si, per una percentuale approssimativa del 50%	3		
si, ma in minima parte	4		
no, il rischio rimane indifferente	5		

Il valore della probabilità e il valore dell'impatto sono stati determinati per ciascun processo calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna "Indici di valutazione della probabilità" e "Indici di valutazione dell'impatto".

La scala di valori e di importanza della probabilità e dell'impatto sono rispettivamente:

- 0 = nessuna probabilità; 1 = improbabile; 2 = poco probabile; 3 = probabile; 4 = molto probabile; 5 = altamente probabile;
- 0 = nessun impatto; 1 = marginale; 2 = minore; 3 = soglia; 4 = serio; 5 = superiore.

La valutazione complessiva del livello di rischio è stata determinata dal prodotto tra il valore medio della frequenza della probabilità e il valore medio dell'impatto e la scala dei valori è compresa tra 0 e 25 (0 = nessun rischio; 25 = rischio estremo).

#### 1.4.5. Aree di rischio generali

Per le aree di rischio generali individuate dalla Legge n. 190/2012, dal PNA 2013 e dal PNA 2015 sono stati identificati i processi da assumere quale oggetto di analisi come rappresentato nella tabella che segue:

Codice area di rischio	Descrizione area di rischio	Codice Processo	Descrizione processo	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Ponderazione del rischio
1G	Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari <u>privi di effetto economico diretto</u> ed immediato per il destinatario	P1	emanazione di nulla osta per le richieste di occupazione di suolo pubblico	3,00	1,25	3,75
		P2	emissione di pareri su progetti di nuove urbanizzazioni e insediamenti o ampliamenti delle reti di distribuzione del gas, pubblica illuminazione o stradali	3,00	1,25	3,75
		P3	autorizzazioni all'accesso alla rete di pubblica illuminazione da parte di soggetti terzi	3,17	1,25	3,96
		P4	concessioni di aree e manufatti cimiteriali (loculi, cappelle gentilizie, ecc...)	2,83	1,00	2,83
		P5	attestazione di regolarità dell'impianto gas al soggetto che richiede l'allacciamento.	3,17	1,25	3,96
2G	Contratti pubblici	P1	identificazione dell'oggetto delle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture	3,67	1,25	4,58
		P2	individuazione della tipologia di procedura per l'affidamento dei lavori, servizi, forniture	3,50	1,25	4,38
		P3	definizione dei requisiti tecnici ed economici per la partecipazione alle procedure di affidamento	2,83	1,25	3,54
		P4	definizione dei criteri di aggiudicazione	2,67	1,25	3,33
		P5	valutazione delle offerte presentate	2,67	1,25	3,33
		P6	identificazione e valutazione di eventuali anomalie e verifica delle giustificazioni	2,67	1,25	3,33

			presentate dai partecipanti			
		P7	affidamento di lavori servizi e forniture con invito a negoziare a ditte già individuate alla stazione appaltante	3,67	1,25	4,58
		P8	affidamento di lavori, servizi e forniture, senza indizione di gara o confronto tra ditte (affidamento diretto)	3,67	1,25	4,58
		P9	autorizzazione varianti nelle modalità, tempistiche o quantità di lavori, servizi o forniture, rispetto a quanto originariamente previsto	3,50	1,50	5,25
		P10	autorizzazione a subappalti	3,50	1,50	5,25
3G	Acquisizione e gestione del personale	P1	Selezione del personale	3,00	1,50	4,50
		P2	Definizione progressioni di carriera	2,33	1,50	3,50
		P3	Assegnazione premi di risultato	2,00	1,50	3,00
		P4	Conferimento incarichi di collaborazione	4,00	1,50	6,00
		P5	Incarichi dirigenziali	3,33	1,50	5,00
4G	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	P1	Gestione delle entrate	2,33	1,25	2,92
		P2	Gestione delle spese	3,83	1,00	3,83
		P3	Gestione del patrimonio	3,00	1,25	3,75
5G	Incarichi e nomine	P1	Nomina organo amministrativo	2,67	1,25	3,33
		P2	Nomina Direttore generale	3,33	1,25	4,17
6G	Affari legali e contenzioso	P1	Affidamento incarico per assistenza giudiziale e/o stragiudiziale	4,00	1,25	5,00

Dalla tabella è possibile evincere che la valutazione del rischio complessivo di corruzione di SOELIA, posta all'ultima colonna della stessa, si colloca a livelli bassi; tale risultato risente in maniera rilevante dagli esigui valori registrati nella colonna relativa all'impatto reputazionale della Società ed anche alla totale assenza di segnalazioni e di violazioni.

Sebbene quindi i processi a rischio abbiano posto in luce bassi livelli di rischio, tenuto conto anche di un approccio qualitativo dell'analisi, con valutazioni di contesto con particolare riferimento alla struttura organizzativa, la società ha individuato per ciascun processo-rischio le misure di prevenzione, buona parte delle quali già in atto, dando conto di quelle eventualmente da implementare, distinguendo le misure obbligatorie di carattere generale da quelle specifiche.

#### 1.4.6. Analisi dei processi a maggiore rischio afferenti alle aree di rischio generali e individuazione delle misure.

### **1G - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.**

Nell'area indicata sono stati individuati ed aggregati i seguenti processi:

1. emanazione di nulla osta per le richieste di occupazione di suolo pubblico;
2. emissione di pareri su progetti di nuove urbanizzazioni e insediamenti o ampliamenti delle reti di distribuzione del gas, pubblica illuminazione o stradali;
3. autorizzazioni all'accesso alla rete di pubblica illuminazione da parte di soggetti terzi;
4. concessioni di aree e manufatti cimiteriali (loculi, cappelle gentilizie, ecc);
5. attestazione di regolarità dell'impianto gas al soggetto che richiede l'allacciamento.

I rischi insiti nei processi dell'area in oggetto, considerati in ottica strumentale alla commissione di reati di corruzione ex L.190/2012, sono i seguenti:

- abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi pubblici al fine di agevolare particolari soggetti;
- abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti;
- rilascio di concessioni con pagamento di contributi inferiori al dovuto al fine di agevolare determinati soggetti.

Per la gestione dei suddetti rischi SOELIA ha adottato le seguenti misure di prevenzione:

- misure obbligatorie descritte al paragrafo 1.5.1. con particolare riguardo all'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse e monitoraggio dei rapporti tra la Società e i soggetti esterni, divulgazione e sensibilizzazione sui contenuti del Codice Etico, Formazione;
- misure specifiche descritte al paragrafo 1.5.2. del presente Piano:
  - ✓ Regolamento tecnico-economico per l'accesso alla rete di pubblica illuminazione da parte di soggetti terzi.
  - ✓ misura prevista nel Modello 231 riguardo ai Flussi Informativi verso l'OdV per i quali si prevede l'adozione di una specifica procedura in sede di aggiornamento del Modello;

Si ritiene inoltre opportuno definire una procedura per i processi di rilascio di pareri/nulla osta/attestazione (Processi 1, 2 e 5) che preveda la suddivisione delle fasi fra più soggetti con separazione di competenze (ricezione richiesta, esecuzione sopralluogo e relazione tecnica, rilascio del provvedimento).

### **2G - Contratti pubblici**

L'area di rischio riguarda i processi di acquisizione di beni, servizi e lavori, sia affidati in economia, sia affidati tramite appalto, nei settori ordinari e speciali, ai sensi del D.Lgs. n. 50/2016.

Gli affidamenti di beni, servizi e lavori nei limiti dell'importo di Euro 200.000 sono di competenza del Direttore generale, giusta procura notarile conferita dall'Organo amministrativo. Il Direttore generale, previa autorizzazione dell'Organo amministrativo, può

attribuire parte dei poteri a propri collaboratori. Attualmente sono presenti deleghe ai Responsabili di area/servizio per acquisti necessari all'ordinario funzionamento dei servizi di competenza con limiti che vanno da un minimo di Euro 250 ad un massimo di Euro 500 e deleghe al Responsabile del Servizio Contabilità e Finanza in caso di assenza del Direttore. Alla Direttrice dell'Area Farmaceutica sono poi conferite deleghe per l'approvvigionamento di farmaci e in generale per i prodotti oggetto di vendita al dettaglio presso le farmacie.

I processi individuati particolarmente esposti ai rischi di corruzione tenuto conto del contesto interno sono i seguenti:

1. identificazione dell'oggetto delle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture
2. individuazione della tipologia di procedura per l'affidamento dei lavori, servizi, forniture
3. definizione dei requisiti tecnici ed economici per la partecipazione alle procedure di affidamento
4. definizione dei criteri di aggiudicazione
5. valutazione delle offerte presentate
6. identificazione e valutazione di eventuali anomalie e verifica delle giustificazioni presentate dai partecipanti
7. affidamento di lavori servizi e forniture con invito a negoziare a ditte già individuate alla stazione appaltante
8. affidamento di lavori, servizi e forniture, senza indizione di gara o confronto tra ditte (affidamento diretto)
9. autorizzazione varianti nelle modalità, tempistiche o quantità di lavori, servizi o forniture, rispetto a quanto originariamente previsto
10. autorizzazione a subappalti

I rischi insiti nei processi dell'area in oggetto, considerati in ottica strumentale alla commissione di reati di corruzione ex L.190/2012, sono i seguenti:

- accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso;
- definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);
- uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
- utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa;
- recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni;
- elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto;
- abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario.

Per la gestione dei suddetti rischi SOELIA ha adottato le seguenti misure di prevenzione:

- misure obbligatorie descritte al paragrafo 1.5.1. del presente Piano con particolare riguardo alla Trasparenza (pubblicazione nella sezione Società Trasparente sottosezione Bandi di

gara e contratti delle informazioni sulle singole procedure, in formato XML ed anche tabellare con implementazione automatica, pubblicazione degli atti relativi agli affidamenti), al divieto di *pantouflage*, alla divulgazione e sensibilizzazione sui contenuti del Codice Etico ed alla Formazione;

- misure specifiche descritte al paragrafo 1.5.2. del presente Piano:
  - ✓ Regolamento aziendale per l'acquisto di beni, servizi e l'esecuzione di lavori di importo inferiore alla soglia comunitaria redatto sulla base linee guida ANAC n. 4, di attuazione del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recanti *"Procedure per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici"*;
  - ✓ Regolamento per l'affidamento di incarichi esterni;
  - ✓ iscrizione dei fornitori all'Albo Fornitori e rilascio delle dichiarazioni circa la sussistenza dei requisiti generali e specifici;
  - ✓ autocertificazione da parte dei partecipanti ad una procedura ad evidenza pubblica del possesso dei requisiti generali e specifica, con obbligo di verifica da parte della società in caso di aggiudicazione;
  - ✓ Centralizzazione del Servizio Approvvigionamenti Appalti nell'Area Servizi Legali e Societari;
  - ✓ definizione di un sistema di deleghe e funzioni distinte che consente il coinvolgimento di figure diverse per ciascuna fase del processo, dall'acquisto/impegno della spesa, alla verifica della prestazione, alla liquidazione della spesa e relativo pagamento;
  - ✓ misura prevista nel Modello 231 riguardo ai Flussi Informativi verso l'OdV per i quali si prevede l'adozione di una specifica procedura in sede di aggiornamento del Modello.

Al fine di razionalizzare il processo e rendere tracciabile ogni singola fase, è in corso l'implementazione dell'applicativo utilizzato dal Servizio Contabilità e Finanza al fine di consentire la gestione delle RDA (richieste di acquisto) da parte dei Responsabili dei servizi e del Servizio Approvvigionamenti Appalti.

### **3G - Acquisizione e gestione del personale**

Nell'area rischio sono stati aggregati i seguenti processi:

1. Selezione del personale
2. Definizione progressioni di carriera
3. Assegnazione premi di risultato
4. Conferimento incarichi di collaborazione
5. Incarichi dirigenziali

#### **1. Selezione del Personale**

Sulla base del fabbisogno definito dall'Organo amministrativo, il Direttore generale provvede all'assunzione di personale previa verifica della possibilità di trasferimenti da altre società del Gruppo, con possibilità di affidare la selezione a società esterne e di stipulare contratti di somministrazione o di distacco di personale in entrata.

Gli attuali contratti di lavoro applicati in azienda sono: CCNL dirigenti Confservizi; CCNL GASACQUA, CCNL farmacie Assofarm, CCNL Agricoltura, CCNL Turismo-Confesercenti, CCNL Metalmeccanici

I rischi del processo, considerati in ottica strumentale alla commissione di reati di corruzione ex L.190/2012, sono i seguenti:

- previsione di requisiti di accesso “personalizzati” ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;
- abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;
- irregolare composizione della commissione di selezione finalizzata al reclutamento di candidati particolari;
- inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari.

Per la gestione dei suddetti rischi Soelia si avvale delle seguenti misure di prevenzione:

- misure obbligatorie descritte al paragrafo 1.5.1. del presente Piano con particolare riguardo alla Trasparenza (pubblicazione del Regolamento per la selezione del personale, dell'avviso di selezione e dell'esito nella sezione Società Trasparente sottosezione Selezione del personale), al divieto di *pantouflage*, alla divulgazione e sensibilizzazione sui contenuti del Codice Etico ed alla Formazione;
- misure specifiche descritte al paragrafo 1.5.2. del presente Piano:
  - ✓ Regolamento per la selezione del personale;
  - ✓ autocertificazione da parte dei candidati del possesso dei requisiti generali e degli ulteriori requisiti indicati nell'avviso di selezione;
  - ✓ autocertificazione da parte dei componenti della Commissione selezionatrice che attesti l'assenza di condanne, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (Reati contro la pubblica amministrazione) e l'assenza di rapporti di coniugio, unione di fatto, parentela o affinità entro il quarto grado con i candidati o altre eventuali cause di incompatibilità e/o conflitto di interesse;
  - ✓ verifica delle dichiarazioni rese con particolare riguardo all'assenza di condanne penali e carichi pendenti;
  - ✓ misura prevista nel Modello 231 riguardo ai Flussi Informativi verso l'OdV per i quali si prevede l'adozione di una specifica procedura in sede di aggiornamento del Modello.

## **2. Definizione progressioni di carriera**

Le progressioni, sia economiche, sia di carriera in Soelia sono di competenza del Direttore Generale, sentiti i Responsabili di area/servizio, tenuto conto dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, previa analisi e monitoraggio continuo del percorso lavorativo dall'ultimo passaggio di livello o adeguamento retributivo erogato.

Il rischio del processo, considerato in ottica strumentale alla commissione di reati di corruzione ex L.190/2012, è il seguente:

- progressioni economiche e/o di carriera accordati in assenza di criteri oggettivi e/o di adeguata motivazione allo scopo di agevolare dipendenti particolari.

Per la gestione dei suddetti rischi Soelia si avvale delle seguenti misure di prevenzione:

- misure obbligatorie descritte al paragrafo 1.5.1. del presente Piano con particolare riguardo alla Trasparenza ed alla divulgazione e sensibilizzazione sui contenuti del Codice Etico;
- misure specifiche descritte al paragrafo 1.5.2. del presente Piano:
  - ✓ assunzione della decisione relativa alla progressione di carriera con una determina del Direttore generale adeguatamente motivata;
  - ✓ misura prevista nel Modello 231 riguardo ai Flussi Informativi verso l'OdV per i quali si prevede l'adozione di una specifica procedura in sede di aggiornamento del Modello.

### **3. Assegnazione premi di risultato**

L'assegnazione di premi di risultato in Soelia è regolata sulla base di criteri e obiettivi annualmente stabiliti dal Direttore generale per ciascuna area o servizio in collaborazione con i relativi Responsabili. Al Direttore generale ed ai Responsabili dei servizi competono la valutazione del raggiungimento degli obiettivi prefissati per la liquidazione del premio.

Il rischio del processo, considerato in ottica strumentale alla commissione di reati di corruzione ex L.190/2012, è il seguente:

- premi erogati in violazione dei criteri prestabiliti allo scopo di agevolare dipendenti particolari.

Per la gestione dei suddetti rischi Soelia si avvale delle seguenti misure di prevenzione:

- misure obbligatorie descritte al paragrafo 1.5.1. del presente Piano con particolare riguardo alla Trasparenza (pubblicazione del sistema premiante e dell'ammontare dei premi effettivamente distribuiti nella sezione Società Trasparente sottosezione Performance) e alla divulgazione e sensibilizzazione sui contenuti del Codice Etico ed alla Formazione;
- misure specifiche descritte al paragrafo 1.5.2. del presente Piano:
  - ✓ adozione di un sistema premiante che definisca chiaramente i criteri di distribuzione del premio di risultato, con prevalenza di criteri oggettivi;
  - ✓ definizione di obiettivi annuali per ciascuna area o servizio e divulgazione a tutti i Responsabili;
  - ✓ assunzione della decisione di liquidazione dei premi con una determina del Direttore generale adeguatamente motivata sulla base della verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati;
  - ✓ misura prevista nel Modello 231 riguardo ai Flussi Informativi verso l'OdV per i quali si prevede l'adozione di una specifica procedura in sede di aggiornamento del Modello.

### **4. Conferimento incarichi di collaborazione.**

Soelia, nello svolgimento della propria attività può avere la necessità di affidare incarichi a titolo oneroso a soggetti esterni.

Il rischio di questo processo/attività, considerato in ottica strumentale alla commissione di reati di corruzione ex L.190/2012, è il seguente:

- motivazione generica o assente circa la sussistenza dei presupposti per il conferimento dell'incarico allo scopo di agevolare soggetti particolari;



- assenza di requisiti generali e specifici in capo ai soggetti incaricati.

Per la gestione dei suddetti rischi Soelia si avvale delle seguenti misure di prevenzione:

- misure obbligatorie descritte al paragrafo 1.5.1. del presente Piano con particolare riguardo alla Trasparenza (pubblicazione degli incarichi nella sezione Società Trasparente sottosezione Organizzazione), al divieto di *pantouflage*, alla divulgazione e sensibilizzazione sui contenuti del Codice Etico ed alla Formazione;
- misure specifiche descritte al paragrafo 1.5.2. del presente Piano:
  - ✓ Regolamento per l'affidamento di incarichi esterni;
  - ✓ autocertificazione da parte dei partecipanti del possesso dei requisiti generali e specifica, con obbligo di verifica da parte della società in caso di affidamento con particolare riguardo all'assenza di condanne penali e carichi pendenti;
  - ✓ misura prevista nel Modello 231 riguardo ai Flussi Informativi verso l'OdV per i quali si prevede l'adozione di una specifica procedura in sede di aggiornamento del Modello.

## 5. Incarichi dirigenziali

L'assunzione di figure dirigenziali è di competenza dell'Organo amministrativo e non è disciplinata dal Regolamento per la selezione del personale, trattandosi di figure di elevato profilo con possibilità di conferire incarichi a tempo determinato.

Il rischio di questo processo considerato in ottica strumentale alla commissione di reati di corruzione ex L.190/2012, è il seguente:

- previsione di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;
- irregolare composizione della commissione di selezione finalizzata al reclutamento di candidati particolari;
- inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari;
- assunzione di dirigenti in violazione del D.Lgs. n. 39/2013 in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi pubblici e in violazione del divieto di *pantouflage* (art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. 165/2001)

Per la gestione dei suddetti rischi Soelia si avvale delle seguenti misure di prevenzione:

- misure obbligatorie descritte al paragrafo 1.5.1 del presente Piano con particolare riguardo alla Trasparenza (pubblicazione dell'avviso di selezione e dell'esito della selezione sezione Società Trasparente sottosezione Selezione del personale – pubblicazione dell'incarico nella sezione Società Trasparente sottosezione Personale-Incarichi dirigenziali – pubblicazione nella medesima sottosezione dell'autocertificazione che attesta l'assenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013), alla divulgazione e sensibilizzazione sui contenuti del Codice Etico ed alla Formazione;
- misure specifiche descritte al paragrafo 1.5.2. del presente Piano:
  - ✓ autocertificazione da parte dei candidati del possesso dei requisiti generali e degli ulteriori requisiti indicati nell'avviso di selezione con particolare riguardo all'assenza di

cause di inconferibilità e incompatibilità ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013, con obbligo di verifica da parte della società in caso di assunzione;

- ✓ autocertificazione da parte dei candidati del possesso del requisito specifico riferito al rispetto dell'articolo 53, comma 16, del D.Lgs. n. 165/2001;
- ✓ autocertificazione da parte dei componenti della Commissione selezionatrice che attesti l'assenza di condanne, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (Reati contro la pubblica amministrazione) e l'assenza di rapporti di coniugio, unione di fatto, parentela o affinità entro il quarto grado con i candidati o altre eventuali cause di incompatibilità e/o conflitto di interesse;
- ✓ verifica delle dichiarazioni rese con particolare riguardo all'assenza di condanne penali e carichi pendenti.
- ✓ misura prevista nel Modello 231 riguardo ai Flussi Informativi verso l'OdV per i quali si prevede l'adozione di una specifica procedura in sede di aggiornamento del Modello;

## **4G Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio**

### **1. Gestione delle entrate**

Soelia è una società in house ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 175/2016 e come tale obbligata a svolgere oltre l'80% la propria attività a favore dell'ente locale socio unico affidante (Comune di Argenta). Le entrate della società sono pertanto prevalentemente provenienti dai corrispettivi definiti nei contratti di servizio, nei contratti di locazione e usufrutto con il Comune di Argenta, da tariffe deliberate dall'ente locale socio (concessioni cimiteriali, illuminazione votiva, servizi ecomuseali) o regolate da ARERA (distribuzione gas); unica entrata diretta da privati dietro corrispettivo non regolato, sempre afferente all'erogazione di un pubblico servizio, è quella derivante dalla gestione delle farmacie comunali con particolare riguardo alla vendita di prodotti da banco.

Residuano le entrate provenienti dall'attività di officina meccanica, da contratti di locazione con soggetti privati e dalla gestione della SEA (Stazione Ecologica Attrezzata).

Il rischio di questo processo, considerato in ottica strumentale alla commissione di reati di corruzione ex L.190/2012 si ritiene possibile con particolare riguardo alle attività che prevedono un incasso diretto da soggetti privati, in alcuni casi con anche gestione di denaro contante, rischio valutato a parte nel successivo paragrafo 1.4.7.

In particolare si ritiene che possano sussistere i seguenti rischi:

- accesso ai servizi e/o vendita di beni a condizioni non paritarie con la finalità di agevolare soggetti particolari traendone indebito vantaggio.

Per la gestione dei suddetti rischi Soelia si avvale delle seguenti misure di prevenzione:

- ✓ misure obbligatorie descritte al paragrafo 1.5.1. del presente Piano con particolare riguardo alla Trasparenza (pubblicazione dei canoni di locazione nella sezione Società Trasparente sottosezione Beni immobili e gestione del patrimonio), alla divulgazione e sensibilizzazione sui contenuti del Codice Etico ed alla Formazione;
- ✓ misure specifiche descritte al paragrafo 1.5.2. del presente Piano:

- ✓ Protocollo per la gestione economico-finanziaria;
- ✓ chiarezza e trasparenza delle tariffe di accesso dei servizi pubblici erogati e dei corrispettivi dei servizi e dei beni offerti a privati;
- ✓ misura prevista nel Modello 231 riguardo ai Flussi Informativi verso l'OdV per i quali si prevede l'adozione di una specifica procedura in sede di aggiornamento del Modello.

## 2. Gestione delle spese

Soelia effettua spese per l'acquisto di beni e servizi necessari per lo svolgimento della propria attività che vengono gestite dal Servizio Contabilità e Finanza come puntualmente regolato dall'articolo 6 del Protocollo per la gestione economica-finanziaria.

Il rischio di questo processo, considerato in ottica strumentale alla commissione di reati di corruzione ex L.190/2012 è il seguente:

- Liquidazione delle spese in assenza di controllo della regolarità delle fasi precedenti (ordine di acquisto, adempimento della prestazione alle condizioni pattuite);
- Liquidazione delle spese in assenza della verifica dei presupposti di legge (tracciabilità dei pagamenti, regolarità contributiva, agenzia delle entrate riscossione)

Per la gestione dei suddetti rischi Soelia si avvale delle seguenti misure di prevenzione:

- misure obbligatorie descritte al paragrafo 1.5.1. del presente Piano con particolare riguardo alla divulgazione e sensibilizzazione sui contenuti del Codice Etico ed alla Formazione;
- misure specifiche descritte al paragrafo 1.5.2. del presente Piano:
  - ✓ Protocollo per la gestione economico-finanziaria;
  - ✓ Regolamento aziendale per l'acquisto di beni, servizi e l'esecuzione di lavori di importo inferiore alla soglia comunitaria redatto sulla base linee guida ANAC n. 4, di attuazione del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recanti *"Procedure per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici"*;
  - ✓ definizione di un sistema di deleghe e funzioni distinte che consente il coinvolgimento di figure diverse per ciascuna fase del processo, dall'acquisto/impegno della spesa, alla verifica della prestazione, alla liquidazione della spesa e relativo pagamento;
  - ✓ misura prevista nel Modello 231 riguardo ai Flussi Informativi verso l'OdV per i quali si prevede l'adozione di una specifica procedura in sede di aggiornamento del Modello.

## 3. Gestione del patrimonio

Soelia è proprietaria di n. 33 immobili di cui:

- 15 concessi in locazione esclusiva al Comune di Argenta;
- 7 concessi in usufrutto al Comune di Argenta;
- 2 concessi in locazione parte al Comune di Argenta e parte a terzi;
- 5 in disponibilità esclusiva di Soelia;
- 2 parte in disponibilità di Soelia e parte locati a terzi;
- 1 in comodato d'uso gratuito a terzi;
- 1 in locazione a terzi.

Ulteriormente la società è proprietaria di n. 3 lotti edificabili e detiene n. 2 immobili in locazione.

Per quanto riguarda la gestione dei beni conferiti dal Comune di Argenta in sede di costituzione della società, che sono la maggior parte dei beni di proprietà, non si ravvisano particolari rischi corruttivi tenuto conto che tutti tali beni sono utilizzati dal medesimo ente per finalità di interesse pubblico in forza di contratti di locazione o di usufrutto.

Per quanto concerne la gestione del restante patrimonio il rischio del processo considerato in ottica strumentale alla commissione di reati di corruzione ex L.190/2012, è il seguente:

- assegnazione dell'uso o vendita a terzi agevolando soggetti particolari.

Per la gestione dei suddetti rischi Soelia si avvale delle seguenti misure di prevenzione:

- misure obbligatorie descritte al paragrafo o 1.5.1. del presente Piano con particolare riguardo alla Trasparenza (pubblicazione del patrimonio immobiliare e delle locazioni attive e passive e relativi canoni nella sezione Società Trasparente sottosezione Beni immobili e gestione del patrimonio – pubblicazione delle aste di vendita di beni immobili nella sottosezione Bandi di gara), alla divulgazione e sensibilizzazione sui contenuti del Codice Etico ed alla Formazione.
- Misure specifiche descritte al paragrafo 1.5.2. del presente Piano:
  - ✓ autocertificazione da parte dei partecipanti del possesso dei requisiti generali e specifica, con obbligo di verifica da parte della società in caso di aggiudicazione;
  - ✓ misura prevista nel Modello 231 riguardo ai Flussi Informativi verso l'OdV per i quali si prevede l'adozione di una specifica procedura in sede di aggiornamento del Modello.

## **5G - Incarichi e nomine**

Nell'area rischio sono stati aggregati i seguenti processi:

1. Nomina Organo amministrativo
2. Nomina Direttore generale

Lo statuto di Soelia prevede che l'amministrazione della società sia affidata ad un Organo amministrativo monocratico o collegiale, composto da un minimo di tre ad un massimo di cinque membri, nominato dall'Assemblea dei soci che ne decide la composizione e la durata, non superiore a tre esercizi.

L'articolo 20 dello Statuto prevede che l'Organo amministrativo possa nominare un Direttore generale al quale è affidata la responsabilità gestionale della società, con mandato della durata massima di tre anni.

Entrambi i processi si caratterizzano per la sussistenza del medesimo rischio corruttivo consistente nella:

- ✓ nomina di soggetti che si trovano in situazioni di inconfiribilità o di incompatibilità ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013;
- ✓ nomina di amministratori che si trovano in situazioni di ineleggibilità o di incompatibilità ai sensi dell'articolo 2390 del Codice Civile;
- ✓ nomina di amministratori in violazione delle disposizioni di cui all'articolo 11 del D.Lgs. n. 175/2016;
- ✓ riconoscimento di compensi agli amministratori in violazione della vigente normativa in materia di limiti agli emolumenti ad amministratori pubblici (articolo 11, comma 6, D.Lgs. n. 175/2016).

Per la gestione dei suddetti rischi Soelia si avvale delle seguenti misure di prevenzione:

- misure obbligatorie descritte al paragrafo 1.5.1. del presente Piano con particolare riguardo alla Trasparenza (pubblicazione delle nomine e di tutte le informazioni richieste ex art. 14, D.Lgs. n. 33/2013 nella sezione Società Trasparente sottosezione Organizzazione per gli amministratori e Personale per il direttore generale), alla divulgazione e sensibilizzazione sui contenuti del Codice Etico ed alla Formazione;
- misure obbligatorie descritte al paragrafo 1.5.1. relative alla verifica dell'assenza di cause di inconferibilità o incompatibilità, con particolare riguardo all'assenza di condanne penali e carichi pendenti;
- misure specifiche descritte al paragrafo 1.5.2. del presente Piano:
  - ✓ rilascio di dichiarazione finalizzata all'identificazione di parti correlate e potenziali situazioni di conflitto di interessi (rif. Procedura parti correlate, inconferibilità e incompatibilità);
  - ✓ misura prevista nel Modello 231 riguardo ai Flussi Informativi verso l'OdV per i quali si prevede l'adozione di una specifica procedura in sede di aggiornamento del Modello.

#### **6G - Affari legali e contenzioso**

La struttura organizzativa della società non prevede un ufficio legale interno composto da professionisti abilitati ad assumere l'assistenza in giudizio, per cui in caso di avvio di contenziosi o necessità di difesa la società provvede ad individuare legali esterni a cui affidare l'incarico anche per fasi stragiudiziali.

Il processo a potenziale rischio corruttivo analizzato è pertanto quello relativo all'affidamento dell'incarico per l'assistenza giudiziale e/o stragiudiziale.

- misure obbligatorie descritte al paragrafo 1.5.1. del presente Piano con particolare riguardo alla Trasparenza (pubblicazione degli incarichi nella sezione Società Trasparente sottosezione Consulenti e Collaboratori), alla divulgazione e sensibilizzazione sui contenuti del Codice Etico ed alla Formazione;
- misure specifiche descritte al paragrafo 1.5.2. del presente Piano:
  - ✓ regolamento per l'affidamento di incarichi esterni che disciplina il possesso dei requisiti generali e specifici che devono essere autocertificati dai professionisti;
  - ✓ iscrizione dei professionisti all'Albo Fornitori -Sezione Servizi Legali e rilascio delle dichiarazioni circa la sussistenza dei requisiti generali e specifici;
  - ✓ verifica delle dichiarazioni rese con particolare riguardo all'assenza di condanne penali e carichi pendenti;
  - ✓ misura prevista nel Modello 231 riguardo ai Flussi Informativi verso l'OdV per i quali si prevede l'adozione di una specifica procedura in sede di aggiornamento del Modello.

#### 1.4.7. Aree di rischio specifiche

Soelia, per la tipologia di attività svolta, ha individuato le seguenti aree di rischio specifiche nell'ambito delle quali sono stati identificati i processi da assumere quale oggetto di analisi come rappresentato nella tabella che segue:

Codice area di rischio	Descrizione area di rischio	Codice Processo	Descrizione processo	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Ponderazione del rischio
1S	Rapporti con i soggetti privati in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio	P1	Gestione dei servizi pubblici affidati dall'ente locale socio	3,17	1,25	3,96
2S	Gestione di denaro contante	P1	Incasso di danaro da privati fruitori di beni e servizi erogati dalla società	2,67	2,00	5,33

Dalla tabella è possibile evincere che la valutazione del rischio complessivo di corruzione di SOELIA, posta all'ultima colonna della stessa, si colloca a livelli bassi; tale risultato risente in maniera rilevante dagli esigui valori registrati nella colonna relativa all'impatto reputazionale della Società ed anche alla totale assenza di segnalazioni e di violazioni.

Unico caso risalente all'anno 2017 è riferito ad ex dipendente di una società controllata (società cancellata dal Registro Imprese in data 30/07/2020 a seguito di liquidazione volontaria) nei cui confronti è stata emessa nel 2019 sentenza condanna ai sensi degli articoli 444 e ss del Codice di Procedura Penale per il reato di peculato, evento per il quale è stato mappato come processo a rischio fin dall'anno successivo al suo verificarsi (anno 2018) la Gestione di denaro contante (2S) implementando le misure di prevenzione.

Sebbene quindi i processi a rischio abbiano posto in luce bassi livelli di rischiosità, tenuto conto anche di un approccio qualitativo dell'analisi, con valutazioni di contesto con particolare riferimento alla struttura organizzativa, la società ha individuato per ciascun processo-rischio le misure di prevenzione, buona parte delle quali già in atto, dando conto di quelle eventualmente da implementare.

#### 1.4.8. Analisi dei processi a maggiore rischio afferenti alle aree di rischio specifiche e individuazione delle misure

##### **1S - Gestione dei servizi pubblici affidati dall'ente locale socio.**

In forza di contratti di servizio o di concessione sottoscritti con il Comune di Argenta Soelia assume nei confronti di soggetti privati il ruolo di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio. I processi afferenti alla presente area di rischio sono i seguenti:

- a) la gestione della rete di distribuzione del gas (manutenzione ordinaria e straordinaria, adeguamento, potenziamento e ampliamento reti, apertura, chiusura, rimozione e

- sostituzione contatori su richiesta dei clienti finali e delle società di vendita, interventi su impianti di derivazione d'utenza, allacciamenti);
- b) la gestione del servizio pubblico di raccolta rifiuti (raccolta e trasporto rifiuti urbani, spazzamento e lavaggio di strade e piazze pubbliche, gestione isole ecologiche, gestione stazione ecologica attrezzata);
  - c) la gestione del servizio pubblico di manutenzione delle strade e della pubblica illuminazione (manutenzione ordinaria e straordinaria);
  - d) gestione del servizio di manutenzione del verde pubblico (manutenzione ordinaria);
  - e) manutenzione ordinaria immobili comunali;
  - f) Gestione del servizio di accertamento, riscossione e contenzioso della tassa sui rifiuti (TARI)
  - g) Attività di revisione di veicoli a motore in forza di autorizzazione da parte della Provincia di Ferrara.

Nelle suddette attività è ipotizzabile il seguente rischio di commissione di reati di corruzione:

- abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi pubblici e non al fine di agevolare particolari soggetti (es. inserimento in cima ad una lista di attesa ed erogazione di servizi senza corrispettivo, abuso del potere del proprio incarico a vantaggio di interessi privati propri e di terzi, concessione di agevolazioni non previste).

Per la gestione dei suddetti rischi SOELIA si avvale delle seguenti misure di prevenzione:

- misure obbligatorie descritte al paragrafo 1.5.1. del presente Piano con particolare riguardo alla divulgazione e sensibilizzazione sui contenuti del Codice Etico ed alla Formazione;
- misure specifiche descritte al paragrafo 1.5.2. del presente Piano:
  - ✓ redazione e trasmissione al Comune di Argenta di rapporti trimestrali riepilogativi dell'attività svolta per l'esecuzione di ogni singolo contratto di servizio, della rendicontazione periodica richiesta dai singoli contratti (ad esempio per quanto concerne la gestione della TARI);
  - ✓ piano di gestione post-operativa della discarica e della stazione ecologica nell'ambito dell'AIA (Autorizzazione Integrata Ambientale);
  - ✓ utilizzo di apposita strumentazione, periodicamente tarata dal produttore, per la rilevazione dei requisiti necessari all'ottenimento della revisione dei veicoli a motore e trasmissione dei risultati dei controlli eseguiti alla Motorizzazione Civile tramite collegamento al CED di Roma;
  - ✓ conservazione per dieci anni dei report con gli esiti della revisione generati dalla strumentazione di controllo;
  - ✓ ispezioni a sorpresa da parte di tecnici della Motorizzazione Civile sulla permanenza dei requisiti per l'esercizio dell'attività da parte della società e controllo della rispondenza ai protocolli interni della stessa Motorizzazione Civile dell'operato del personale addetto alle revisioni oltre che verifiche fiscali a campione;
  - ✓ misura prevista nel Modello 231 riguardo ai Flussi Informativi verso l'OdV per i quali si prevede l'adozione di una specifica procedura in sede di aggiornamento del Modello.

## **2S - Incasso di danaro contante da privati fruitori di beni e servizi erogati dalla società**

In relazione alle seguenti attività:

- a) gestione dei servizi ecomuseali e dello IAT

- b) gestione acquisti di modesta entità
- c) gestione attività di officina meccanica
- d) gestione delle farmacie,
- e) gestione pista di pattinaggio sul ghiaccio

gli addetti si trovano a gestire denaro contante, con obbligo di tenuta di appositi registri, conservazione dei giustificativi di spesa e obbligo di versamento costante presso gli istituti bancari di riferimento.

Nelle suddette attività è ipotizzabile il rischio di commissione del reato di peculato.

Per la gestione dei suddetti rischi SOELIA si avvale delle seguenti misure di prevenzione:

- misure obbligatorie descritte al paragrafo 1.5.1. del presente Piano con particolare riguardo alla divulgazione e sensibilizzazione sui contenuti del Codice Etico ed alla Formazione;
- misure specifiche descritte al paragrafo 1.5.2. del presente Piano:
  - ✓ Protocollo per la gestione economico-finanziaria;
  - ✓ misura prevista nel Modello 231 riguardo ai Flussi Informativi verso l'OdV per i quali si prevede l'adozione di una specifica procedura in sede di aggiornamento del Modello.

## **1.5. MISURE PREVISTE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Le misure previste sono state puntualmente descritte nel precedente capitolo dedicato all'analisi del rischio per ciascun processo, con distinzione fra misure obbligatorie e misure specifiche con richiamo alla relativa trattazione nel presente capitolo 1.5.

Di seguito un'elencazione organica e la descrizione delle singole misure.

### **1.5.1. Misure obbligatorie ex L. n. 190/2012**

#### **A) Formazione dei dipendenti**

La formazione è una misura fondamentale funzionale oltre che all'apprendimento generale anche alla sensibilizzazione ed alla partecipazione di tutti i soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione, così come peraltro previsto dal PNA 2019. Per l'anno 2021 si prevedono interventi di formazione dedicata a tutti gli operatori per rafforzarne la consapevolezza dei comportamenti da tenere nello svolgimento della propria attività nel rispetto delle procedure aziendali.

#### **B) Il Codice di comportamento e Codice Etico**

Il Codice di Comportamento previsto dalla Legge n. 190/2012 rappresenta uno degli strumenti essenziali del PTPCT poiché le norme in esso contenute indirizzano alla legalità e all'etica il comportamento dei dipendenti e conseguentemente l'azione amministrativa.

L'osservanza del Codice deve essere estesa anche ai collaboratori e consulente esterni prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi.

Per quanto riguarda la violazione delle regole da parte del personale dipendente devono essere indicate con chiarezza quali sono le autorità competenti allo svolgimento del procedimento e all'irrogazione delle sanzioni disciplinari.



Soelia ha adottato un proprio Codice Etico nell'anno 2010 quale parte integrante del Modello di Organizzazione nell'ambito del sistema di compliance ex Dlgs. 231/2001

Il predetto Codice e le prescrizioni di tipo comportamentale contenute in particolare nella Parte speciale A del Modello 231 dedicata ai Rapporti con la Pubblica amministrazione, sono state oggetto di valutazione d'idoneità per le finalità del presente Piano e sono ritenute efficaci anche ai fini della prevenzione di comportamenti corruttivi definiti dalla L. n. 190/2012 e dal PNA.

Al fine di rendere il Codice Etico una misura efficace per la finalità di cui al presente Piano, nell'anno 2017 è stato disposto un aggiornamento con le seguenti previsioni:

- rinvio alle misure contenute nel PTPCT specificando gli obblighi di collaborazione dei dipendenti con il RPCT;
- rinvio agli adempimenti attuati e programmati per la trasparenza e l'integrità, prevedendo regole volte a favorire un comportamento collaborativo da parte dei titolari degli uffici tenuti a garantire la comunicazione e l'accesso civico;
- previsione che i casi di violazione delle disposizioni del Codice Etico e dei PTPCT adottati dalle società costituiscono illecito disciplinare.

Il Codice Etico è oggetto di ampia divulgazione sia presso il personale, in quanto pubblicato nell'area riservata di ciascun dipendente al link <https://saas.hrzcchetti.it/hrpsoelia/jsp/login.jsp> e consegnato direttamente ad ogni nuovo assunto, sia presso i terzi, in quanto pubblicato nella sezione Società Trasparente sottosezione Disposizioni generali.

I contratti con i fornitori richiamano l'osservanza del Codice Etico, del Modello 231 e del PTPCT e contengono la clausola di risoluzione del rapporto in caso di inosservanza dei relativi obblighi.

### C) Il sistema disciplinare

La Legge n. 190/2012 ha stabilito che la violazione delle regole dei Codici adottati da ciascuna amministrazione dà luogo a responsabilità disciplinare; quindi, le norme contenute nei Codici di comportamento fanno parte a pieno titolo del "codice disciplinare".

Il sistema disciplinare e sanzionatorio adottato da SOELIA è conforme a quanto previsto dai CCNL di settore ed è descritto al capitolo 6 Sistema Disciplinare della Parte Generale del Modello di Organizzazione e dal Codice Etico nel capitolo 12. Soelia si è inoltre dotata di un Regolamento Aziendale allegato alle norme disciplinari dei CCNL-applicati ai rapporti di lavoro, aggiornato il 30/09/2017.

Con riferimento ai dirigenti il sistema disciplinare adottato è quello previsto dal CCNL dirigenti Confservizi.

Al mancato rispetto delle prescrizioni del Codice Etico o dei comportamenti indicati nella parte speciale A "Rapporti con la Pubblica amministrazione" del Modello 231 di SOELIA consegue l'irrogazione delle sanzioni disciplinari previste, secondo il principio di tempestività e immediatezza della contestazione, senza attendere l'esito dell'eventuale giudizio istaurato innanzi le competenti Autorità Giudiziarie.

Il Codice disciplinare è affisso in tutti i luoghi di lavoro ed è pubblicato nell'area riservata di ciascun dipendente al link <https://saas.hrzcchetti.it/hrpsoelia/jsp/login.jsp>

#### D) La trasparenza

La trasparenza è considerata uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa al quale è dedicata un'apposita sezione nell'ambito del presente Piano alla quale si rimanda.

#### E) Rotazione del personale delle aree a rischio di corruzione

Soelia, in ragione delle ridotte dimensioni e del numero limitato di personale tecnico-amministrativo operante al suo interno ritiene che la rotazione del personale, a meno che non sia motivata da specifiche esigenze aziendali o da ricollocazioni conseguenti ad illeciti disciplinari o ad altre cause per le quali la ricollocazione sia ritenuta opportuna nell'interesse dell'azienda, causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di svolgere al meglio l'attività:

- la rotazione del personale incide negativamente sul bagaglio di competenze professionali espresse dagli uffici. Per ovviare a questo inconveniente, la società dovrebbe programmare una intensa attività di affiancamento e formazione per allineare le competenze del personale alle nuove mansioni cui è adibito;
- l'efficacia della rotazione tende a diminuire con il tempo; la persona trasferita in un nuovo ufficio è anche messa nelle condizioni di individuare nuovi processi e nuovi interessi. Paradossalmente, la rotazione del personale può far emergere eventi di corruzione nuovi, eliminando gli eventi conosciuti;
- l'inserimento di un nuovo elemento (collega, dirigente o responsabile) in un ufficio è un evento che può innescare una serie di dinamiche relazionali che possono influire (in positivo o in negativo) sul "clima" lavorativo; la rotazione del personale è una forma (anche se mite) di precarizzazione del lavoro.

La Società è consapevole che quando la rotazione non è applicabile è comunque consigliabile introdurre altre misure di prevenzione che, combinate fra loro, possono garantire un efficace trattamento del rischio e ritiene che le misure previste nel presente Piano siano idonee e sufficienti a prevenire comportamenti corruttivi da parte del personale. Infatti, pur non avendo attuato una vera e propria rotazione di personale la società ha provveduto ad adottare misure organizzative finalizzate alla razionalizzazione delle risorse e dei servizi, come si evince anche dalla struttura organizzativa a tendere riportata nel presente Piano nell'ambito dell'Analisi del contesto interno.

Alla luce delle considerazioni effettuate e della sua struttura organizzativa, Soelia ritiene opportuno non applicare, in via sistematica, la rotazione del personale.

#### F) Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse e monitoraggio dei rapporti tra la Società e i soggetti esterni.

Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto anche potenziale.

La Legge n. 190/2012 (art.1, comma 9) stabilisce che, attraverso le disposizioni del PTPCT, debba essere garantita l'esigenza di monitorare i rapporti tra la Società e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione

o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione.

Nel Codice Etico di Soelia è inserita una sezione dedicata al conflitto di interesse che prevede, testualmente, quanto segue:

“I Destinatari del Codice Etico devono evitare tutte le situazioni ed astenersi da ogni attività in cui si possa manifestare un anche solo potenziale conflitto di interessi tra le attività economiche personali e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza. Deve, comunque, essere data comunicazione all'Organo amministrativo (...) in merito alle situazioni nelle quali si ritiene che possa sussistere, anche in via ipotetica, un conflitto di interessi.

Non è consentito, inoltre, perseguire interessi propri a danno degli interessi delle società del Gruppo, né fare un uso personale non autorizzato di beni aziendali; fermo quanto precede, non è consentito, né detenere interessi direttamente o indirettamente in società concorrenti, clienti, fornitrici o addette alla certificazione dei conti, salvo comunicazione preventiva all'OdV ed espressa autorizzazione da parte dell'Organo Amministrativo.

Ogni amministratore deve dare notizia agli altri amministratori della società di appartenenza e al Collegio Sindacale o ad altro organo deputato al controllo sulla gestione societaria di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione della società del Gruppo precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata. Se di tratta di amministratore delegato, questi deve altresì astenersi dal compiere l'operazione e investire della stessa il Consiglio di Amministrazione. In tali casi, il Consiglio di Amministrazione deve adeguatamente motivare nelle proprie delibere le ragioni e la convenienza per la società dell'operazione”.

Ulteriormente nella *“Procedura operazioni con parti correlate, inconferibilità e incompatibilità,”* adottata dalla società in data 17/10/2013, rivolta al management aziendale, si ribadisce il comportamento cui è tenuto l'amministratore nel caso in cui le decisioni vertano su operazioni riguardo alle quali può sussistere, anche solo potenzialmente, un interesse per conto proprio o di terzi.

#### **G) Divieto di *pantouflage* ai sensi dell'articolo 53, comma 16, D.Lgs. n. 165/2001**

L'art. 1, co. 42, lett. l), della Legge n. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 il comma 16-ter il quale dispone il divieto per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La disposizione è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente che approfittando della propria posizione all'interno dell'amministrazione potrebbe precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro.

Allo stesso tempo il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal

servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

In caso di violazione del divieto sono previste specifiche conseguenze sanzionatorie sia a carico degli ex dipendenti pubblici, sia a carico dei soggetti privati:

- a) nullità dei contratti di lavoro conclusi e degli incarichi conferiti;
- b) esclusione dei soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi dalla contrattazione con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni, con obbligo di restituire di restituire compensi eventualmente percepiti.

Il divieto di *pantouflage* si applica innanzitutto ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuate all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, compresi i soggetti che hanno prestato attività a favore della pubblica amministrazione con un rapporto di lavoro autonomo (cfr. parere ANAC AG/2 del 4 febbraio 2015).

Il divieto riguarda qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i soggetti privati; l'art. 21 del D.Lgs. n. 39/2013 ha precisato infatti che ai fini dell'applicazione dell'art. 53, co. 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel D.Lgs. 39/2013, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico e l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

I dipendenti con poteri autoritativi e negoziali esposti al divieto sono coloro i quali esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, tali poteri attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente. ANAC ha ritenuto inoltre sussistente il rischio di precostituire situazioni lavorative favorevoli anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio, attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione (cfr. parere ANAC AG/74 del 21 ottobre 2015 e orientamento n. 24/2015). Pertanto, il divieto di *pantouflage* si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento. ANAC ha inoltre chiarito che nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la pubblica amministrazione, sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.

Tenuto conto della finalità della norma si può pertanto ritenere che fra i poteri autoritativi e negoziali sia da ricomprendersi l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere (cfr. parere ANAC AG 2/2017 approvato con delibera n. 88 dell'8 febbraio 2017).

In ultimo ANAC ha chiarito che la definizione di soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione ai quali si riferisce la norma in esame, deve essere la più ampia possibile, comprendendo anche i soggetti partecipati o controllati da una pubblica amministrazione.

Soelia è pertanto destinataria del divieto di *pantouflage* per i seguenti aspetti;

- quale soggetto privato nell'instaurazione di rapporti di lavoro o affidamento di incarichi ad ex dipendenti pubblici;
- quale stazione appaltante nell'affidamento di lavori, beni, servizi a soggetti privati;

Per assicurare il rispetto all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 la società deve adottare i seguenti presidi:

- inserimento negli avvisi di selezione del personale del requisito specifico riferito al rispetto dell'articolo 53, comma 16, del D.Lgs. n. 165/2001 acquisendo, in sede di partecipazione, apposita autocertificazione e, del caso, svolgendo le opportune verifiche;
- inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001, acquisendo apposita autocertificazione e, del caso, svolgendo le opportune verifiche.
- programmazione di un'attività di verifica della veridicità delle dichiarazioni sostitutive, anche a seguito di segnalazione di soggetti interni ed esterni.

#### H) Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

L'RPCT ha l'obbligo di verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore<sup>2</sup> e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.

Per gli amministratori le cause ostative sono evidenziate nel D.Lgs. 39/2013:

- art. 3, comma 1, lett. d), inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;
- art. 6, "inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello nazionale";
- art. 7, "inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale o locale".

Per i dirigenti si applicano le disposizioni dell'art. 3 comma 1 lett. c) relativo alle cause di inconferibilità derivanti da condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

Occorre pertanto che la Società assolva ai seguenti adempimenti:

- negli avvisi per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di inconferibilità;
- i soggetti interessati rendano una dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto;
- sia programmata un'attività di verifica della veridicità delle dichiarazioni sostitutive, anche a seguito di segnalazione di soggetti interni ed esterni.

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, la Società si asterrà dal conferire l'incarico e provvederà a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto.

---

<sup>2</sup> Art. 1, comma 2 lett. L) D.Lgs. 39/2013 "gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di ogni altro organo di indirizzo delle attività dell'ante comunque denominato"

In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'articolo 17 decreto legislativo n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

l) Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

L'RPCT ha l'obbligo di verificare la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nel D.Lgs n. 39 del 2013 per le situazioni di seguito contemplate:

- art. 9, "incompatibilità tra incarichi cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali";
- art. 11, "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";
- art. 13, "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 trova applicazione l'articolo 12 del D.Lgs. 39/2013 relativo alle "incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali".

Il controllo deve essere effettuato:

- all'atto del conferimento dell'incarico;
- su richiesta nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il Responsabile della Prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del D.Lgs n. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

Occorre pertanto che la Società assolva ai seguenti adempimenti:

- negli avvisi per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto;
- verifica della veridicità delle dichiarazioni sostitutive qualora emergano fondati dubbi ed anche a seguito di segnalazione di soggetti interni ed esterni.

Riguardo le verifiche previste nei due precedenti paragrafi, si evidenzia la misura specifica relativa alla "*Procedura operazioni con parti correlate, inconfiribilità e incompatibilità,*" che la società ha adottato in data 17/10/2013 rivolta al management aziendale, che prevede l'obbligo da parte di amministratori e dirigenti di segnalare con apposita dichiarazione ogni situazione di inconfiribilità e incompatibilità relativamente all'incarico assunto e di tenere aggiornata la società al riguardo.

**J) Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.**

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

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (articolo 20 decreto legislativo n. 39 del 2013).

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, la Società:

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

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

La Società, per il tramite del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, procede a:

- effettuare i controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;
- inserire negli interpellanti per l'attribuzione degli incarichi espressamente le condizioni ostative al conferimento.

Per quanto riguarda la nomina dei componenti in commissioni giudicatrici, ferme le cause di incompatibilità e di obbligo di astensione di cui all'articolo 77 del D.Lgs. n. 50/2016, si prevede quale misura suppletiva il controllo sui precedenti penali dichiarati all'atto della nomina.

Per quanto riguarda la nomina di componenti esterni in commissioni di selezione del personale, si applica l'articolo 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001 nella parte in cui prevede che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (Reati contro la pubblica amministrazione):

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi.

**K) Tutela del whistleblower (dipendente che segnala illeciti)**

Sulla base del Piano Nazionale Anticorruzione che riserva uno spazio importante alla tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito e i soggetti tenuti all'applicazione della normativa in materia di anticorruzione devono garantire l'attivazione di canali riservati e differenziati per ricevere le segnalazioni, "la cui gestione deve essere affidata a un ristrettissimo nucleo di persone", avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Le segnalazioni di cui sopra dovranno essere indirizzate al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, all'indirizzo di posta elettronica dello stesso.

La gestione della segnalazione è a carico del Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari

salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente. Altra cautela consiste poi nel "prevedere codici sostitutivi dei dati identificativi del denunciante e predisporre modelli per ricevere le informazioni utili per individuare gli autori della condotta illecita e le circostanze del fatto". Vengono inoltre previsti, per evitare ritorsioni o rappresaglie, obblighi di riservatezza a carico di tutti coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione e di coloro che successivamente venissero coinvolti nel processo di gestione della segnalazione.

Questi meccanismi di tutela vanno divulgati attraverso un'adeguata informazione, per evitare il fenomeno delle mancate segnalazioni dovute al timore di subire conseguenze pregiudizievoli. La Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", ha rafforzato la tutela nei confronti di dipendenti che segnalano illeciti estendendola anche al comparto privato ed è pertanto contemplata anche nel Modello 231 prevedendo nel prossimo aggiornamento un'apposita procedura. Nel frattempo Soelia al fine di garantire a tutti i dipendenti la possibilità di segnalare violazioni in condizioni di anonimato intende aderire alla piattaforma "WhistleblowingPA", progetto di Transparency International Italia e Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani Digitali che consente di accedere ad un modulo di segnalazione tramite un link pubblicato nella sezione Società Trasparente.

### **1.5.2. Misure specifiche individuate dalla Società**

Le misure specifiche di contrasto al rischio corruttivo riguardano principalmente protocolli e procedure interne adottate al fine di chiarire lo svolgimento di processi rientranti in aree di rischio, misure organizzative finalizzate a rendere tracciabili le attività e conoscibili al personale ed ai terzi gli atti adottati dalla società per finalità di prevenzione della corruzione.

#### **A) Protocolli e procedure aziendali adottate**

1. Regolamento tecnico-economico per l'accesso alla rete di pubblica illuminazione da parte di soggetti terzi.
2. Regolamento aziendale per l'acquisto di beni, servizi e l'esecuzione di lavori di importo inferiore alla soglia comunitaria redatto sulla base linee guida ANAC n. 4, di attuazione del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recanti "*Procedure per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici*" nel quale sono previsti i seguenti presidi idonei a prevenire il rischio di fenomeni corruttivi:
  - ✓ Rafforzamento dei controlli preliminari e successivi agli affidamenti
  - ✓ Disciplina degli affidamenti diretti
  - ✓ Disciplina della rotazione
  - ✓ Istituzione dell'Albo Fornitori

L'Albo è attivo da gennaio 2021 e costituisce lo strumento di identificazione delle imprese e dei professionisti qualificati ritenuti idonei ad eseguire lavori, forniture di beni e di servizi in favore delle Società Soelia S.p.a. e Secif S.r.l., nel rispetto dei principi di non discriminazione, parità di trattamento, proporzionalità e trasparenza nell'attività contrattuale sotto soglia comunitaria, così come previsto dal D.Lgs. 50/2016 e dalle linee guida ANAC.



Gli operatori economici interessati, anche in relazione all'oggetto della propria attività e compatibilmente con il loro oggetto sociale, possono richiedere l'iscrizione per una o più sezioni e per più categorie, sempre che in possesso dei requisiti prescritti dal presente avviso.

L'Albo è "istituzionalmente aperto", quindi costantemente aggiornato alle richieste di iscrizione degli operatori economici dotati dei requisiti richiesti ed è periodicamente aggiornato, ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. n. 50/2016 e Linee Guida ANAC, con cadenza annuale.

L'Avviso di attivazione e le linee guida per l'iscrizione all'Albo, nonché i regolamenti aziendali per l'acquisto di beni, servizi e l'esecuzione di lavori di importo e l'affidamento di incarichi esterni sono consultabili all'indirizzo <https://grupposoelia.acquistitelematici.it> nella sezione Documenti.

3. Regolamento per la selezione del personale nel quale sono previsti i seguenti presidi:
  - ✓ reclutamento del personale improntato, nel rispetto della normativa vigente, ai principi di imparzialità, trasparenza, pubblicità, non discriminazione; è inoltre improntato al principio della economicità del procedimento in relazione al profilo professionale cercato;
  - ✓ previsione dei requisiti generali dei potenziali candidati tra cui l'inesistenza di condanne penali definitive o misure di prevenzione o misure di sicurezza per reati che per la loro rilevanza possono contrastare con la natura e l'attività della società in particolare reati contro la pubblica amministrazione e reati contro il patrimonio.
  - ✓ avviso di selezione da pubblicarsi almeno sul sito web della società [www.soelia.it](http://www.soelia.it) nella sezione Società Trasparente – Selezione del personale, potendo la società avvalersi anche, per determinati profili del servizio del Centro per l'Impiego territorialmente competente;
  - ✓ disciplina della modalità di nomina e della composizione della Commissione selezionatrice;
  - ✓ disciplina del contenuto dell'avviso di selezione.
4. Regolamento per l'affidamento di incarichi esterni nel quale sono previsti i seguenti presidi idonei a prevenire il rischio di fenomeni corruttivi:
  - ✓ Previsione di requisiti generali per l'affidamento dell'incarico tra cui requisiti di ordine generale previsti dall'articolo 80 del D.Lgs. n. 50/2016 se ed in quanto compatibili con la natura dell'incarico e il non aver riportato condanne penali, compresa l'applicazione della pena su richiesta di parte ai sensi dell'articolo 444 del Codice Penale o decreti penali di condanna e non aver procedimenti penali pendenti, il tutto come risultante dal Certificato penale e dal Casellario giudiziale;
  - ✓ istituzione di un'apposita sezione dell'Albo Fornitori previsto dall'articolo 14 del "Regolamento aziendale per l'acquisto di beni, servizi e l'esecuzione di lavori di importo inferiore alla soglia comunitari" per l'affidamento dei servizi legali;
  - ✓ disciplina delle modalità di affidamento degli incarichi di consulenza, studio e ricerca (affidamento diretto e procedura comparativa);
  - ✓ autocertificazione da parte dei candidati del possesso dei requisiti generali e specifici richiesti per l'affidamento dell'incarico;

5. Protocollo per la gestione economico-finanziaria.

Il protocollo disciplina gli aspetti contabili e amministrativi ai quali deve attenersi la società nel rispetto dei principi di efficienza, economicità, funzionalità, efficacia e trasparenza, stabilendo che le modalità gestionali dei servizi devono garantire la verifica dei risultati, la trasparenza e l'informazione interna ed esterna, l'assunzione di precise responsabilità di gestione, l'individuazione ed il rispetto dei tempi procedurali.

Le macroattività previste e disciplinate sono:

- a) formulazione del bilancio preventivo secondo criteri e procedure che, tenuto conto dell'assetto organizzativo delle varie funzioni aziendali, individuino le responsabilità nella quantificazione e destinazione preventiva delle risorse per il perseguimento dei fini dell'Azienda;
- b) rilevazione e classificazione dei fatti amministrativi secondo principi e metodi idonei a fornire una rappresentazione fedele e corretta delle variazioni intervenute nelle grandezze finanziarie e patrimoniali dell'Azienda e degli accadimenti economici che le hanno determinate;
- c) valutazioni e procedure con cui pervenire alla formazione del bilancio consuntivo predisposto secondo lo schema previsto dall'art. 2423 e seguenti del Codice Civile;
- d) attivazione di sistemi di controllo finalizzati ad analizzare procedure, costi e risultati di singole attività o servizi per garantire la condotta ordinata ed efficace delle operazioni dell'Azienda e la loro conformità ai programmi adottati.

6. Procedura operazioni con parti correlate, inconfiribilità e incompatibilità.

La procedura regola l'esecuzione degli obblighi informativi previsti dall'art. 2427 c.c., comma 1, n. 22-bis c.c., in materia di operazioni con parti correlate e stabilisce flussi informativi per individuare situazioni di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi come previste dal D.Lgs. 8 Aprile 2013 n. 39. La finalità della procedura è garantire un corretto flusso informativo delle situazioni rilevanti e quindi la trasparenza del sistema di corporate governance, nell'ambito della più generale finalità di prevenzione della commissione di reati in particolare:

- a) definire le modalità attraverso le quali i destinatari devono segnalare le operazioni con le parti correlate e l'assunzione delle relative determinazioni;
- b) definire e regolare la rappresentazione in bilancio delle operazioni con parti correlate, ove previsto dalla normativa vigente;
- c) individuare situazioni di inconfiribilità o di incompatibilità di incarichi, come stabilite dal D.Lgs.39/2013;
- d) individuare le sanzioni comminabili ai destinatari degli obblighi e dei protocolli previsti dalla procedura;
- e) prevedere l'aggiornamento periodico della procedura.

**B) Attività di controllo e verifica**

1. Richiesta di autocertificazioni ai sensi e per gli effetti degli articoli 46 e 46 del Dpr n. 445/2000 ai fini della dimostrazione dei requisiti generali e specifici richiesti per l'affidamento di lavori, beni, servizi, per l'accesso a posizioni lavorative, per l'affidamento di incarichi professionali, per la nomina a commissioni selezionatrici o giudicatrici.

2. Verifica delle dichiarazioni rese dagli aggiudicatari di lavori, beni, servizi, di incarichi, dai vincitori delle selezioni di personale, con particolare riguardo all'assenza di condanne e carichi pendenti.
3. Rilascio di dichiarazione finalizzata all'identificazione di parti correlate e potenziali situazioni di conflitto di interessi da parte di amministratori, direttori generali, componenti degli organi di controllo.

#### C) Misure organizzative

1. Sistema premiante con definizione i criteri di distribuzione del premio di risultato, con prevalenza di criteri oggettivi e di obiettivi annuali per ciascuna area o servizio e divulgazione a tutti i Responsabili.
2. Assunzione delle decisioni del Direttore generale con determina motivata.
3. Centralizzazione del Servizio Approvvigionamenti Appalti nell'Area Servizi Legali e Societari, al quale sono dedicate due risorse, consentendo l'efficientamento del processo e un maggiore controllo sul rispetto delle procedure di affidamento e di qualificazione dei fornitori
4. Definizione della struttura organizzativa e di un sistema di deleghe che definisca le funzioni coinvolte nei processi, in particolare di quelli rientranti nelle aree di rischio.
5. Definizione delle tariffe di accesso dei servizi pubblici erogati e dei corrispettivi dei servizi e dei beni offerti a privati sulla base dei principi di chiarezza e trasparenza.
6. Divulgazione dei regolamenti, delle procedure, del PTPC, del Codice Etico tramite pubblicazione sull'area riservata di ciascun dipendente al link <https://saas.hrzucchetti.it/hrpsoelia/jsp/login.jsp>

#### D) Attività di rendicontazione

1. Redazione e trasmissione al Comune di Argenta di rapporti trimestrali riepilogativi dell'attività svolta per l'esecuzione di ogni singolo contratto di servizio, della rendicontazione periodica richiesta dai singoli contratti (ad esempio per quanto concerne la gestione della TARI).

#### E) Misure obbligatorie specifiche per alcune attività

1. Monitoraggio del rispetto piano di gestione post-operativa della discarica e della stazione ecologica nell'ambito dell'AIA (Autorizzazione Integrata Ambientale).
2. Utilizzo di apposita strumentazione, periodicamente tarata dal produttore, per la rilevazione dei requisiti necessari all'ottenimento della revisione dei veicoli a motore e trasmissione dei risultati dei controlli eseguiti alla Motorizzazione Civile tramite collegamento al CED di Roma.
3. conservazione per dieci anni dei report con gli esiti della revisione generati dalla strumentazione di controllo.
4. ispezioni a sorpresa da parte di tecnici della Motorizzazione Civile sulla permanenza dei requisiti per l'esercizio dell'attività da parte della società e controllo della rispondenza ai protocolli interni della stessa Motorizzazione Civile dell'operato del personale addetto alle revisioni oltre che verifiche fiscali a campione.

Le misure da implementare o da adottare previste per alcuni processi, oltre ad essere indicate nell'analisi di rischi sono altresì schematizzate nel Piano delle attività 2021-2023 a margine del presente documento.

### Premessa

La trasparenza è considerata uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Gli obblighi di trasparenza in capo alle società partecipate dalle pubbliche amministrazioni, limitatamente alla attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, sono stati chiariti in via definitiva dall'ANAC che con la Determinazione n. 1134 del 08/11/2017 ha approvato le **“Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”**, stabilendo i relativi obblighi di pubblicazione nell'Allegato 1.

Per Soelia pertanto gli adempimenti di trasparenza sono curati seguendo le indicazioni contenute nel D.lgs. n. 33 del 2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016 e nel D.Lgs. n. 50/2016 (Nuovo codice dei contratti pubblici). Al riguardo si rileva che la società ha provveduto a dare attuazione alle nuove prescrizioni in quanto compatibili con la sua natura giuridica e il suo assetto organizzativo. Il sito web di SOELIA, aggiornato con la sezione “Società Trasparente”, è accessibile dalla homepage dell'indirizzo [www.soelia.it](http://www.soelia.it)

SOELIA intende garantire l'attuazione della normativa in materia di trasparenza definendo gli obiettivi, la struttura e le competenze coinvolte, le misure da mettere in atto.

#### 1.1. Obiettivi in materia di trasparenza,

- A) garantire la massima trasparenza della propria azione amministrativa e organizzativa in particolare sviluppando la cultura della legalità e dell'integrità del proprio personale;
- B) rendere accessibili attraverso lo strumento della pubblicazione sul proprio sito istituzionale le informazioni obbligatorie ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii., nel rispetto della normativa sulla privacy di cui al Reg. UE n. 679/2016 ed al D.Lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii., garantendo costanti e tempestivi aggiornamenti;
- C) regolamentare il flusso delle informazioni da pubblicare, individuando i soggetti coinvolti e le procedure;
- D) garantire il costante monitoraggio, le eventuali implementazioni e aggiornamenti del programma della trasparenza resi necessari da modifiche normative o da modifiche organizzative e/o strutturali;
- E) coinvolgere la struttura organizzativa nell'attuazione degli obblighi in materia di trasparenza tramite corsi di informazione/formazione anche in occasione della formazione prevista nel PTPCT in materia di prevenzione della corruzione;

#### 1.2. Struttura coinvolta nel perseguimento degli obiettivi

##### a) Organo Amministrativo

Quale organo di indirizzo amministrativo e di espressione verso l'esterno della volontà della società.

##### b) Direttore Generale

Quale soggetto responsabile dell'attuazione delle decisioni dell'Organo amministrativo e dal quale dipende direttamente la struttura organizzativa della società.

Il Direttore Generale garantisce il raggiungimento degli obiettivi in materia di trasparenza avvalendosi dell'intera struttura coinvolta dando le opportune direttive al fine di uniformare la gestione delle attività.

**c) Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).**

Quale soggetto responsabile della predisposizione, dell'attuazione e dell'aggiornamento del PTPCT e quale responsabile del coordinamento, del monitoraggio e del controllo del rispetto degli obblighi di pubblicazione nella sezione Società trasparente previsti dalla normativa vigente e dell'attuazione di quanto previsto nel presente piano.

Il RPCT si avvale dei Responsabili di funzione per la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati nella sezione "Società trasparente".

Dal 18/12/2015 il Responsabile della prevenzione della corruzione coincide con il Responsabile della trasparenza.

**d) Responsabili di funzione**

I Responsabili di funzione coinvolti sono:

- responsabile farmacie
- responsabile amministrazione, finanza e controllo
- responsabile affari legali e societari
- responsabile risorse umane
- responsabile ufficio Tari
- responsabile comunicazioni e relazioni esterne
- responsabile CED
- responsabile musei
- responsabile distribuzione gas e misura
- responsabile SEA
- responsabili servizi operativi

I referenti principali dei Responsabili di funzione sono il Direttore Generale ed il RPCT.

I Responsabili di funzione sono responsabili della corretta attuazione degli obblighi in materia di trasparenza in quanto devono mettere a disposizione del RPCT i dati e le informazioni da pubblicare.

**1.3. Flussi informativi**

I Responsabili di funzione, con regolarità e tempestività, devono trasmettere i dati e le informazioni da pubblicare al Responsabile della Trasparenza, a mezzo posta elettronica all'indirizzo [diani@soelia.it](mailto:diani@soelia.it), il quale verificata:

- la qualità
- l'integrità,
- la completezza,
- la semplicità di consultazione,
- la comprensibilità,
- l'omogeneità,

- la facile accessibilità,
- la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione,
- la presenza dell'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità,

trasmette i dati e le relative istruzioni per la pubblicazione all'Ufficio Relazioni Esterne a mezzo posta elettronica all'indirizzo [travasoni@soelia.it](mailto:travasoni@soelia.it).

Nel caso in cui la pubblicazione debba avvenire secondo scadenze stabilite, il RPCT comunica tali scadenze e la tipologia di informazioni e dati da produrre ai Responsabili di funzione che sono tenuti al rispetto delle istruzioni fornite.

Qualora non siano previste precise scadenze ai sensi di legge, la pubblicazione dei dati va effettuata di norma entro 30 (trenta) giorni lavorativi dall'evento che determina l'obbligo di pubblicazione.

#### 1.4. Accesso Civico

È lo strumento giuridico disciplinato dall'art. 5 del D.Lgs. 14/03/2013, n. 33 che consente ad ogni cittadino di richiedere alla Società documenti, informazioni o dati.

Sono previste due fattispecie di accesso civico:

- ✓ accesso civico 'semplice' concernente dati, documenti e informazioni soggetti la pubblicazione obbligatoria;
- ✓ accesso civico 'generalizzato' concernente dati e documenti ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria.

In entrambi i casi la richiesta di accesso non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata ed è gratuita salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dalla società per la riproduzione di dati o documenti su supporti materiali.

Qualora la richiesta di accesso generalizzato possa incidere su interessi connessi alla protezione dei dati personali, o alla libertà e segretezza della corrispondenza oppure agli interessi economici e commerciali (ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali), la Società deve darne comunicazione ai soggetti titolari di tali interessi, che possono motivatamente opporsi.

Ulteriormente, quando la richiesta di accesso generalizzato riguarda documenti o dati la cui divulgazione può comportare un pregiudizio di uno degli interessi di seguito individuati (cfr. Articolo 5-bis, comma 2, D.Lgs. n. 33/2013):

- a) la sicurezza pubblica e l'ordine pubblico;
- b) la sicurezza nazionale;
- c) la difesa e le questioni militari;
- d) le relazioni internazionali;
- e) la politica e la stabilità finanziaria ed economica dello Stato;
- f) la conduzione di indagini sui reati e il loro perseguimento;
- g) il regolare svolgimento di attività ispettive.

individuati gli eventuali privati controinteressati la Società comunica loro la richiesta ed entro dieci giorni, gli stessi possono presentare una motivata opposizione all'accesso.

La richiesta deve essere presentata al Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e trasmessa con le seguenti modalità:

- ✓ a mezzo Posta Elettronica Certificata, sottoscritta digitalmente o se sottoscritta con firma autografa accompagnata dalla copia del documento di identità;
- ✓ a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, sottoscritta e accompagnata dalla copia del documento di identità.

Il procedimento deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di 30 giorni dalla presentazione dell'istanza, con la comunicazione dell'esito al richiedente e agli eventuali controinteressati. Tali termini sono sospesi (fino ad un massimo di dieci giorni) nel caso di comunicazione della richiesta al controinteressato.

Nei casi di ritardo o mancata risposta il richiedente può ricorrere al Titolare del potere sostitutivo.

Le informazioni e i dati di contatto sono pubblicati nella sezione Società Trasparente sottosezione Altri Contenuti – Accesso Civico.

#### 1.5. Monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza

Il RPCT vigila sul corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione e a tal fine:

- svolge l'attività di monitoraggio in collaborazione anche con l'OdV preposto al controllo dell'attuazione del Modello di Organizzazione e Controllo;
- verifica il rispetto della procedura relativa ai Flussi informativi segnalando eventuali carenze od omissioni;
- verifica il costante e tempestivo aggiornamento dei dati e delle informazioni pubblicate;
- svolge attività di monitoraggio in merito al diritto di accesso civico.

#### 1.6. Rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Società trasparente"

SOELIA ha predisposto un sistema che rileva gli accessi alla sezione Società Trasparente e consente di identificare anche le informazioni ed i dati visionati tramite l'applicazione Google Analytics.



## CONCLUSIONI

### Misure di contrasto ulteriori

Il presente Piano costituisce integrazione del Modello 231 ed è stato impostato prendendo come riferimento le indicazioni contenute nel PNA 2019 adottato da ANAC con l'intendimento in arco piano di implementare la mappatura dei processi e l'analisi dei rischi con l'ausilio anche di strumentazioni informatiche.

Soelia è dotata del PTPCT dall'anno 2015, non sono mai state riscontrate violazioni e non sono mai pervenute segnalazioni di non conformità da parte di soggetti interni o esterni alla struttura.

Si ritiene che per la dimensione organizzativa e le risorse dedicate il sistema di misure contenute nel Modello 231 e dal Piano possa costituire un idoneo strumento di prevenzione della corruzione.

Il Modello 231 sarà oggetto di aggiornamento nel corso dell'anno 2021.

### Monitoraggio sull'attuazione del PTPCT

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della legge n. 190/2012 il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ogni anno redige una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai PTPC, da pubblicare sul sito istituzionale della Società.

Secondo quanto previsto dal PNA tale documento dovrà contenere un nucleo minimo di indicatori sull'efficacia delle politiche di prevenzione sulla base di apposite schede predisposte dall'ANAC e messe a disposizione degli operatori.

Si ritiene che per la dimensione organizzativa e le risorse dedicate il monitoraggio sia sufficiente, fatta salva la necessità di intervenire sul Piano in presenza di segnalazioni rilevanti o di violazioni.

**PIANO DELLE ATTIVITA' 2021-2022**

AREA/PROCESSO	ATTIVITA' DA ESEGUIRE	INDICATORE	INDICAZIONE TEMPORALE	STRUTTURE COMPETENTI
Affidamento diretto lavori, beni, servizi	Verifica delle dichiarazioni di possesso dei requisiti rese per l'iscrizione all'Albo Fornitori	Almeno 4 a campione fra gli iscritti che si sono aggiudicati almeno un affidamento nel corso dell'anno.  Almeno 4 a campione fra gli iscritti anche se non si sono aggiudicati affidamenti nel corso dell'anno.	Entro l'anno 2021	Servizio Approvvigionamenti e appalti
Approvvigionamenti e gestione della spesa	Definire i soggetti coinvolti nelle varie fasi e le rispettive competenze rendendo tracciabile il processo	Adozione di un sistema informatico di tracciamento delle fasi del processo, dalla richiesta di acquisto all'autorizzazione della spesa	Entro l'anno 2021	Area Amministrazione, Finanza e controllo Servizio Approvvigionamenti e appalti Responsabili dei servizi
Conferimento incarichi esterni	Verifica delle dichiarazioni di possesso dei requisiti rese per l'iscrizione nell'apposita sezione dell'Albo Fornitori	Almeno 2 a campione fra gli iscritti che si sono aggiudicati almeno un affidamento nel corso dell'anno.  Almeno 2 a campione fra gli iscritti che non si sono aggiudicati almeno un affidamento nel corso dell'anno.	Entro l'anno 2021	Servizio Approvvigionamenti e appalti
Emanazione di pareri/nulla osta/attestazioni e in generale di atti endoprocedimentali	Suddivisione delle fasi fra più soggetti e definizione di relativi obblighi e competenze.	Definizione di una procedura	Entro il 2021	Area Legale e affari generali Area Tecnica
Tutti i processi – attività trasversale	interventi di formazione dedicata a tutti gli operatori per rafforzare la consapevolezza dei comportamenti da tenere nello svolgimento della	Almeno un intervento di formazione generale	Entro l'anno 2021	RPCT Ufficio Personale

	propria attività nel rispetto delle procedure aziendali.			
Tutti i processi – attività trasversale	Definizione dei flussi informativi verso l'OdV nell'ambito delle misure previste nel Modello 231 in corso di aggiornamento	Adozione di una procedura	Entro il 2021	Area Legale e affari generali
Tutti i processi – attività trasversale	Definizione delle modalità di segnalazione anche nell'ambito delle misure previste nel Modello 231 in corso di aggiornamento	Attivazione della piattaforma WhisterblowerPA Adozione di una procedura	Entro il 2021	Area Legale e affari generali
Tutti i processi – attività trasversale	Aggiornamento del Modello 231 e delle relative misure	Definizione delle procedure e approvazione da parte dell'Organo amministrativo	Entro il 2021	Area Legale e affari generali
Tutti i processi – attività trasversale	Implementazione progressiva della mappatura dei processi e dell'analisi dei rischi	Dettagliare almeno 2 processi specificando le relative fasi e analizzare i relativi rischi	Entro il termine di aggiornamento del Piano	RPCT – Responsabili dei servizi