



Società con Socio Unico Comune di Argenta

Capitale Sociale € 22.002.770 I.V.

C.F., P.I. e N. Iscr. Registro Imprese di Ferrara 01328110380

44011 ARGENTA (FE), via Vianelli, 1 - tel. 0532 853343 fax 0532 853342 - email: info@soelia.it

Centro Operativo: 44011 Argenta (Fe), via Pioppa Storta, 4/A - tel. 0532 804254 fax 0532 310483

Farmacie: 44011 Argenta (Fe), piazza Garibaldi 2/C- tel. 0532 804004 fax 0532 804539

44048 S. Maria Codifiume (Fe), via Fascinata, 17/A, tel. e fax 0532 857074

44010 Bando (Fe), via Fiorana, 10/B - tel. 0532 807284 fax 0532 807284

www.soelia.it

PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Delibera del C.d.A. del 06/02/2015

Piano di Prevenzione della Corruzione

INDICE

1. INTRODUZIONE	2
IL PROFILO DELLA SOCIETÀ	2
LA LEGGE 190/2012	3
GLI ADEMPIMENTI DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE DALLA PA	4
ELENCO DEI REATI DI CORRUZIONE	5
2. L'IMPEGNO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DI SOELIA SPA	7
3. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ALTRI SOGGETTI COINVOLTI	8
REQUISITI E INCOMPATIBILITÀ	8
FUNZIONI, POTERI E RESPONSABILITÀ	8
GLI ALTRI SOGGETTI COINVOLTI	9
4. IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	12
RIFERIMENTI NORMATIVI E CONTENUTO MINIMO	12
LA STRUTTURA DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DI SOELIA SPA	13
IL MONITORAGGIO E IL RIESAME DEL PIANO	13
OBBLIGHI INFORMATIVI VERSO LA PA VIGILANTE	14
5. METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO	15
6. LE AREE SENSIBILI E IL SISTEMA DEI CONTROLLI ESISTENTI	16
LE AREE DI RISCHIO OBBLIGATORIE	16
ALTRE AREE DI RISCHIO	17
MODALITÀ DI VALUTAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO	18
ACQUISIZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE	19
AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE	21
PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI	22
RAPPORTI CON I SOGGETTI PRIVATI IN QUALITÀ DI PUBBLICO UFFICIALE O INCARICATO DI PUBBLICO SERVIZIO	23
7. LE MISURE OBBLIGATORIE EX L.190/2012	24
FORMAZIONE DEI DIPENDENTI	24
IL CODICE DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO	24
IL SISTEMA DISCIPLINARE	25
LA TRASPARENZA	26
ROTAZIONE DEL PERSONALE DELLE AREE A RISCHIO DI CORRUZIONE	26
OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE E MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA LA SOCIETÀ E I SOGGETTI ESTERNI	27
CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI PARTICOLARI ATTIVITÀ O INCARICHI PRECEDENTI	27
INCOMPATIBILITÀ SPECIFICHE PER POSIZIONI DIRIGENZIALI	28
FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA P.A.	28
TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	29
8. MISURE DI CONTRASTO ULTERIORI	30
9. CONCLUSIONI	30
MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PTPC	30
CRONOPROGRAMMA DEGLI INTERVENTI	31

1. Introduzione

Il profilo della società

Con delibera del Consiglio Comunale n. 18 del 17/04/2001, il Comune di Argenta ha stabilito di trasformare l'Azienda Speciale Farmaceutica nell'Azienda Speciale Multiservizi Soelia, mentre la delibera del C.C. n.88 del 05/12/2002 ha disposto la trasformazione di quest'ultima in SOELIA SPA, società patrimoniale del Comune di Argenta, Unico Socio.

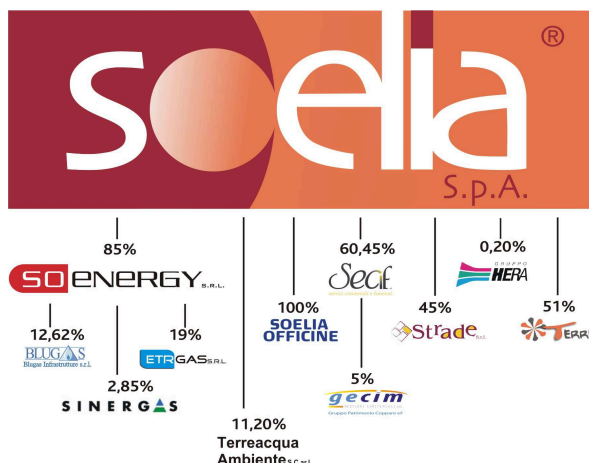
Il 13/12/2002 con atto del Notaio Lorenzo Luca Rep.Gen. n.4394 _ Raccolta 1384 è stata costituita SOELIA SPA.

Oggi SOELIA SPA (SOELIA) esercita la propria attività nel settore dei servizi pubblici locali e coinvolge circa 91 dipendenti, grazie inoltre alle società partecipate da questa costituite e dalle partecipazioni societarie acquisite in società terze opera nei seguenti settori:

- 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.);
- vendita a clienti finali di gas ed energia elettrica (SOENERGY S.r.l.);
- servizi cimiteriali (SECIF S.r.l.);
- gestione e manutenzione ordinaria e straordinaria della rete viaria (SOELIA S.p.A.);
- manutenzione automezzi (SOELIA OFFICINE S.r.l.);
- gestione sistema eco-museale del Comune di Argenta (TERRE S.r.l.).

Lo svolgimento delle attività più sopra citate che costituiscono pubblico servizio affidato direttamente in-house dagli enti locali soli avviene solo nell'ambito dei comuni soci. Il personale complessivamente occupato nel Gruppo SOELIA ammonta a circa 148 unità.

Si espone di seguito la struttura del Gruppo SOELIA:



Gli indirizzi strategici di SOELIA vengono forniti annualmente dall'unico Socio mentre la missione e i valori perseguiti dalla Società 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.

La Legge 190/2012

Con l'emanazione della legge n. 190 del 6.11.2012, 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 sui due livelli (nazionale e decentrato) della Pubblica Amministrazione.

Al primo livello si colloca il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) e approvato dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), e a un secondo livello si collocano i Piani triennali anticorruzione (PTPC) di ogni amministrazione pubblica, definiti sulla base delle indicazioni del PNA e dell'analisi dei rischi specifici di corruzione di ognuna.

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 definizione dei Piani di Prevenzione il concetto di corruzione da prendere a riferimento deve essere comprensivo delle diverse situazioni in cui sia riscontrabile l'abuso da parte di un soggetto del potere/funzione a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti comprendono, infatti, 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 rilevi un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Nello spirito della Legge 190/2012, la trasparenza è considerata uno strumento rilevante per operare in maniera eticamente corretta e, contestualmente, per perseguire obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, valorizzando l'accountability con i cittadini, anche attraverso specifiche azioni di sensibilizzazione.

Altre misure generali di prevenzione della corruzione, previste dalla Legge 190/2012, riguardano:

- inconfiribilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (pantouflage – revolving doors) - D.lgs. 39/2013;

- incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali - D.lgs. 39/2013;
- patti di integrità negli affidamenti (c. 17 art.1 Legge 190/2012).
- mobilità del personale addetto alle aree a rischio di corruzione;
- astensione in caso di conflitto di interesse;
- formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione;
- tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower).

Gli adempimenti delle società partecipate dalla PA

La legge 190/2012 stabilisce (art.1 c. 34) che le disposizioni dei commi da 15 a 33 dell'art.1 della Legge si applicano anche alle Società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e alle loro controllate. Tali disposizioni riguardano sommariamente obblighi di trasparenza nell'attività amministrativa e di accesso agli atti del cittadini, di monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali, obblighi/limitazioni e esclusioni di ricorso agli arbitrati nei contenziosi riguardanti gli appalti pubblici e di stipula dei "patti di integrità" con gli appaltatori o ditte partecipanti a selezione per appalti pubblici con clausole espresse di risoluzione o esclusione.

È stabilito che alle Società partecipate pubbliche la Legge si applica limitatamente alle attività di pubblico interesse, indicate e disciplinate dal Diritto nazionale e comunitario.

Il PNA obbliga le Società partecipate da Enti pubblici a introdurre e implementare adeguate misure organizzative e gestionali per dare attuazione alle norme contenute nella L.190/2012.

Tuttavia come precisato nella sezione 3.1 – Azioni e Misure per la Prevenzione del PNA, è consentito agli enti che hanno già adottato un Modello ex 231 di far perno su di esso, estendendo l'ambito di applicazione a tutti i reati compresi nella Legge 190/2012 lato attivo e passivo anche in relazione al tipo di attività (società strumentali/società di interesse generale) e di denominare tali parti "Piani di prevenzione della corruzione".

Seppure non previsto dalla L. 190/2012, il PNA stabilisce la nomina di un responsabile per l'attuazione del Piano (anche per le Società partecipate pubbliche) da identificare con l'Organismo di Vigilanza ex Dlgs. 231/2001 o con un suo componente o con un dirigente.

Inoltre, le Società partecipate – ad esclusione di quelle quotate nei mercati regolamentati e delle loro controllate - hanno l'obbligo di:

- collaborare con l'amministrazione di riferimento per assicurare la pubblicazione delle informazioni di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 22 del d.lgs. n. 33 del 2013;
- provvedere alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale delle informazioni sugli incarichi di cui agli artt. 14 e 15 del d.lgs. n. 33 del 2013;
- assicurare tutti gli adempimenti di trasparenza relativamente alle aree indicate nell'art. 1, comma 16, della L. 190/2012, seguendo le prescrizioni del d.lgs. 33/2013.

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.

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

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.

2. L'impegno di prevenzione della corruzione di SOELIA SPA

SOELIA è una Società partecipata interamente dal Comune di Argenta per lo svolgimento di servizi di pubblico interesse ed è sottoposta alla sua vigilanza come previsto dal "Regolamento per l'amministrazione ed il controllo delle Società di capitale a totale partecipazione del Comune di Argenta" approvato con delibera del Consiglio Comunale N.64 del 09/07/2012.

SOELIA ha ritenuto di procedere alla definizione e attuazione di un Piano di prevenzione della corruzione, quale parte speciale del proprio Modello di Organizzazione e Gestione a tutela dell'immagine di imparzialità e di buon andamento della Società, dei beni aziendali e delle attese dell'azionista Comune di Argenta, del lavoro dei propri dipendenti e degli stakeholders in genere. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che, al di là dell'obbligatorietà degli adempimenti previsti, il Piano di prevenzione, efficacemente attuato e monitorato, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione del personale e dei collaboratori, in modo tale da evitare il rischio di comportamenti corruttivi a danno della Società e da stimolare la ricerca di ulteriori margini di efficienza nella gestione del servizio pubblico.

In ottemperanza al D.lgs. 231/2001, SOELIA aveva già adottato nel 2010 (aggiornato poi nel 2013) un Modello di Organizzazione e Gestione per la prevenzione dei reati presupposto previsti dagli art. 24 e 25 del D.lgs. 231/2001, compendiate nella Parte Speciale "A – Rapporti con la Pubblica Amministrazione".

Con il presente documento ha inteso, quindi, estendere la propria azione di prevenzione della corruzione a tutti i reati considerati dalla L. 190/2012, dal lato attivo e passivo, in merito all'attività di pubblico servizio svolta e ai comportamenti in cui è ravvisabile un abuso del potere/funzione attribuita a dipendenti di SOELIA per trarne un vantaggio privato.

3. Il Responsabile della Prevenzione della corruzione ed altri soggetti coinvolti

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. Tale previsione è stata estesa dal PNA agli enti pubblici economici e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, indicando la possibilità che sia individuato anche nell'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. n. 231/2001.

La Circolare DPCM n. 1/2013 ne definisce i criteri di scelta, le incompatibilità e la durata. La scelta del responsabile anticorruzione deve ricadere, preferibilmente, su dirigenti appartenenti al ruolo, che siano titolari di ufficio di livello dirigenziale generale.

La durata della designazione è pari a quella dell'incarico dirigenziale, essendo considerata la funzione come "naturalmente integrativa" della competenza generale.

Il dirigente designato non deve essere stato destinatario di provvedimenti giudiziari di condanna né disciplinari e deve aver dato dimostrazione, nel tempo, di comportamento integerrimo.

Inoltre, nella scelta occorre tener conto, quale motivo di esclusione, dell'esistenza di situazioni di conflitto d'interesse ed evitare, per quanto possibile, la designazione di dirigenti incaricati in settori considerati esposti al rischio di corruzione.

Funzioni, poteri e responsabilità

Considerato il delicato compito organizzativo e di raccordo, al Responsabile della Prevenzione 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 – Consiglio di Amministrazione;
- 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 della Prevenzione della Corruzione, entro il 15 dicembre di ogni anno, redige una relazione annuale con il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate.

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

In particolare, all'art. 1, c. 8, della L.190/2012 si prevede una responsabilità dirigenziale per la mancata predisposizione del Piano di Prevenzione della Corruzione e di mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti.

All'art. 1, c. 12 si prevede, inoltre, 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 della prevenzione prova di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano di Prevenzione e di averne osservato le prescrizioni e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

L'art. 1, c. 14, individua una forma di responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21, D.lgs. n. 165 del 2001 che si configura nel caso di: "ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano" e una forma di responsabilità disciplinare "per omesso controllo".

Per completezza del quadro delle responsabilità in capo al responsabile della prevenzione 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 del Consiglio di Amministrazione (CdA), quale organo d'indirizzo politico.

Con Delibera n. 15 del 04.04.2014, il CdA di SOELIA Spa ha nominato il Comitato Etico, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione ai sensi dell'art. 1 c. 7 della L. 190/2012.

La nomina del suddetto Responsabile verrà comunicata al Comune di Argenta ed è pubblicata sul sito internet di SOELIA Spa in via permanente.

Gli altri soggetti coinvolti

Il Consiglio di Amministrazione (CdA)

Il CdA di SOELIA Spa è l'organo di indirizzo che nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e vigila sul suo operato e sull'efficacia dell'azione svolta.

Il CdA approva il Piano della Prevenzione della Corruzione e ogni proposta di aggiornamento e modifica dello stesso.

Il CdA riceve e prende atto dei contenuti della relazione annuale predisposta dal Responsabile con il rendiconto dettagliato sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel piano.

I Preposti responsabili delle aree a rischio corruzione

I Preposti responsabili delle aree a rischio corruzione individuati nel presente Piano sono attribuite le seguenti responsabilità:

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della Prevenzione;
- partecipano al processo di gestione del rischio, collaborando con il responsabile per individuare le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice Etico e l'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel Piano;
- adottano le misure gestionali finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e la mobilità del personale.

Dipendenti/Collaboratori

I dipendenti e i collaboratori esterni partecipano al processo di gestione del rischio, osservando le misure contenute nel Piano, segnalando le situazioni d'illecito al proprio Responsabile di Funzione o all'Ufficio Personale e i casi di conflitto di interessi che li riguardano.

Il Responsabile per la Trasparenza

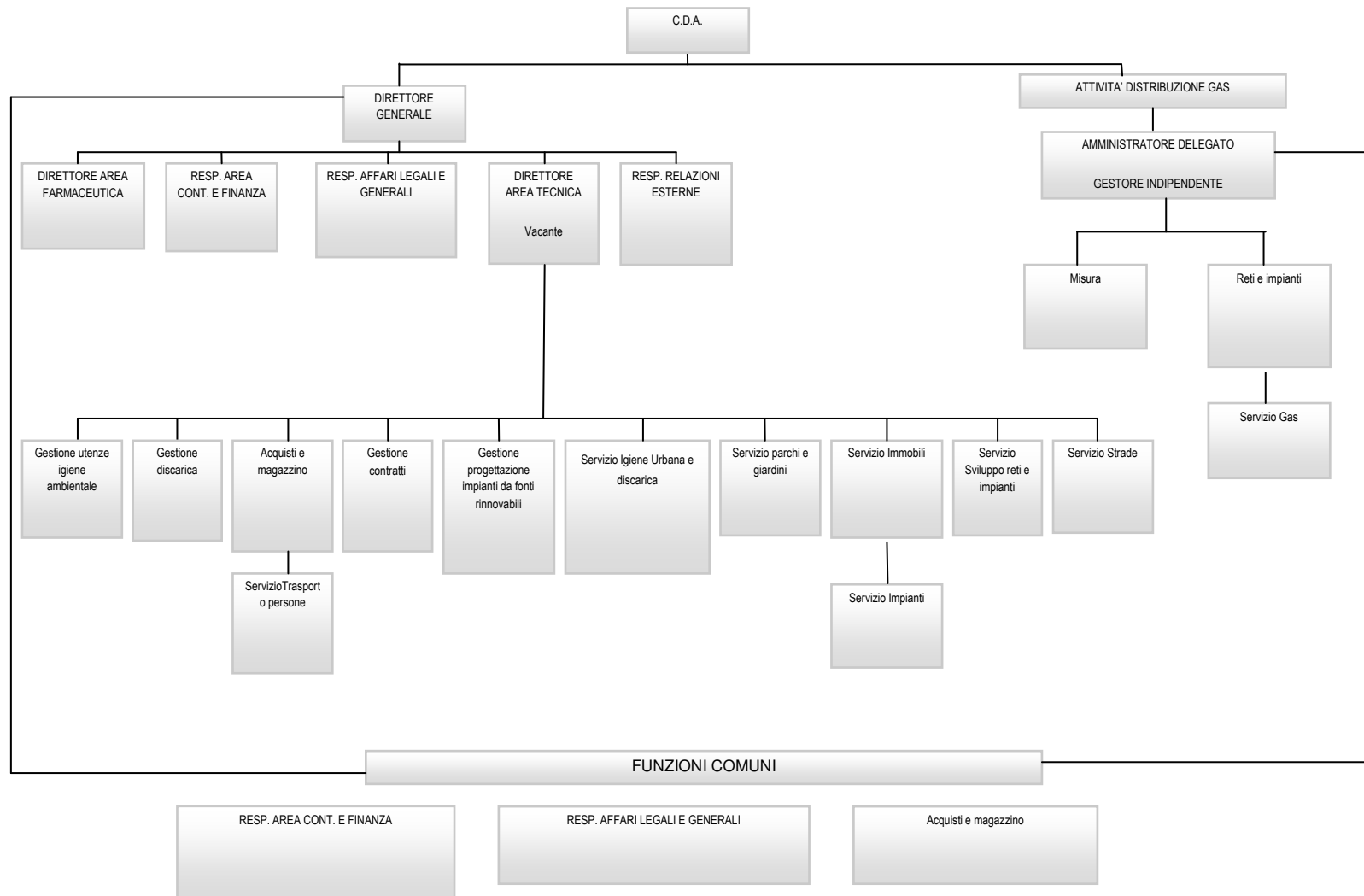
La trasparenza è uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione. Il Responsabile per la Trasparenza:

- a) collabora con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- b) 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.
- c) provvede all'aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I) e controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal d.lgs.33/2013.

Il Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è un organo di controllo della Società, 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.

ORGANIZZAZIONE



4. Il Piano di Prevenzione della Corruzione

Riferimenti normativi e contenuto minimo

Il PNA ha previsto che gli enti dotati di Modelli di Organizzazione e Gestione per la prevenzione dei reati contro la pubblica amministrazione, inclusi negli artt. 24 e 25 del D.lgs. n. 231/2001, possono far leva su di essi e integrarli ai sensi della L. 190/2012; le suddette parti denominate Piani di Prevenzione della Corruzione, debbono essere trasmessi alle Amministrazioni Pubbliche vigilanti e pubblicati sul sito istituzionale.

Nell'allegato 1 al PNA "Soggetti, azioni e misure finalizzati alla prevenzione della corruzione", per realizzare l'integrazione tra i diversi livelli e piani, è riportato il contenuto minimo che i Piani di Prevenzione della Corruzione devono avere:

- individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste nell'art. 1 c. 16, della L.190/2012, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni dell'ente;
- previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- previsione dell'adozione di un Codice di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;
- regolazione di procedure per l'aggiornamento;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del modello da parte dell'amministrazione vigilante;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

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.

La struttura del Piano di Prevenzione della Corruzione di SOELIA Spa

Il Piano di Prevenzione della Corruzione (Piano) di SOELIA Spa è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure obbligatorie per la Legge 190/2012 e altre specifiche relative alle aree a rischio di reato, individuate sulla base del risk assessment. Il Piano viene trasmesso al Comune di Argenta (amministrazione vigilante), dopo la sua approvazione da parte del CdA e pubblicato sul sito istituzionale della Società.

In concreto, il presente Piano di Prevenzione della Corruzione descrive la metodologia di risk assessment, 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 di SOELIA opera come soggetto indotto o corruttore.

La parte programmatica riporta le misure obbligatorie per tutte le aree sensibili, indicate dalla L. 190/2012 e i presidi di controllo specifici di 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.

Parte integrante del presente documento sono:

- la Parte Speciale "A" – Rapporti con la Pubblica Amministrazione - del Modello di Organizzazione e Gestione) di SOELIA Spa nella versione approvata dal CdA;
- la parte generale del Modello di Organizzazione per le parti applicabili e in particolare al capitolo 6, Sistema Disciplinare;
- il Codice Etico.

Il monitoraggio e il riesame del Piano

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione di SOELIA verificherà periodicamente, almeno una volta all'anno, i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi anti-corruzione programmati, rilevando gli eventuali scostamenti.

L'efficacia delle misure adottate sarà valutata sulla base delle verifiche eseguite e sugli esiti dei monitoraggi periodici relativi a:

- rispetto dei tempi procedurali nello svolgimento delle attività a rischio,
- tipologia, frequenza di eventi o "pericoli" di comportamenti corruttivi rilevati nel periodo, dei relativi provvedimenti assunti nei confronti del personale;
- rapporti intercorsi con i soggetti esterni.

Valutate le informazioni raccolte, entro il 15 dicembre di ogni anno, il Responsabile della Prevenzione 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'emanazione del nuovo Piano di Prevenzione della Corruzione.

La Relazione annuale dovrà essere pubblicata sul sito istituzionale di SOELIA Spa e trasmessa al Comune di Argenta.

Obblighi informativi verso la PA vigilante

Nelle more di una specifica richiesta del Comune di Argenta o di un protocollo d'intesa tra le parti, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione di SOELIA Spa provvederà a trasmettere tempestivamente al Comune di Argenta i seguenti documenti;

- il Piano di Prevenzione della Corruzione di SOELIA e suoi aggiornamenti successivi approvati dal Consiglio di Amministrazione;
- la Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

5. Metodologia di valutazione del rischio

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

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 dell'Ente, possono fare emergere il rischio di corruzione inteso in senso ampio, come indicato dalla normativa.

Tenendo conto che la corruzione, in questo contesto, è definita come «l'abuso da parte di un soggetto del potere pubblico a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati», gli eventi di corruzione individuati e descritti, sono comportamenti che si realizzano attraverso l'uso distorto delle risorse, delle regole e dei processi della società, finalizzati a favorire gli interessi privati; tali comportamenti sono messi in atto consapevolmente da un soggetto interno.

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

L'analisi del rischio.

È un processo di comprensione della natura del rischio; l'analisi è stata fatta su tutti gli eventi individuati. L'analisi ha considerato:

- il grado di discrezionalità, della rilevanza esterna, della numerosità, della complessità e del valore economico di ciascun processo 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. ...).

La ponderazione o livello di rischio.

È un valore numerico attribuito ad ogni evento considerato, che "misura" gli eventi di corruzione in base alla probabilità e all'impatto delle loro conseguenze sull'organizzazione ($L = P \times I$).

6. Le aree sensibili e il sistema dei controlli esistenti

Le aree di rischio obbligatorie

Le aree di rischio obbligatorie per tutte le amministrazioni, così come riportate nell'allegato 2 del Piano Nazionale Anticorruzione sono le seguenti:

A) Area acquisizione e progressione del personale

1. Reclutamento
2. Progressioni di carriera
3. Conferimento di incarichi di collaborazione

B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
3. Requisiti di qualificazione
4. Requisiti di aggiudicazione
5. Valutazione delle offerte
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
7. Procedure negoziate
8. Affidamenti diretti
9. Revoca del bando
10. Redazione del cronoprogramma
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Subappalto
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an¹
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

¹ La discrezionalità costituisce il margine di apprezzamento che la legge lascia alla determinazione dell'autorità amministrativa. Quattro sono i principali oggetti su cui può esercitarsi la discrezionalità:

1. AN : la scelta dell'emanazione o meno di un determinato atto
2. QUID :il contenuto del provvedimento può essere determinato liberamente o entro certi valori
3. QUOMODO: modalità accessorie inerenti gli elementi accidentali (forma)
4. QUANDO: momento in cui adottare il provvedimento

D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

Altre aree di rischio

Alle aree sopraindicate si aggiunge l'ulteriore area individuata dalla Società, in base alle proprie specificità:

1. Rapporti con i soggetti privati in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, con riferimento a:
 - a) la gestione della rete di distribuzione del gas;
 - b) la gestione del servizio pubblico di raccolta rifiuti;
 - c) la gestione di impianti di smaltimento rifiuti (discariche);
 - d) la gestione del servizio pubblico di manutenzione delle strade e della pubblica illuminazione;
 - e) gestione del servizio di manutenzione del verde pubblico;
 - f) manutenzione immobili comunali.

Modalità di valutazione delle aree di rischio

Per la valutazione delle aree di rischio è stata utilizzata la metodologia indicata nell'allegato 5 del Piano nazionale anticorruzione².

Sulla base di tale metodologia sono emerse le valutazioni riportate nella tabella sottostante.

Aree di rischio	Valore medio della probabilità ³	Valore medio dell'impatto ⁴	Valutazione complessiva del rischio ⁵
A) Area: acquisizione e progressione del personale	2,5	1,8	4,5
B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture	3,4	2,0	6,8
C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	3,5	1,5	5,3
D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	4,0	1,5	6,0
E) Rapporti con i soggetti privati in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio	3,2	2,0	6,4

Dalla tabella sopraesposta 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

² L'allegato 5 "Tabella valutazione del rischio" del piano nazionale anticorruzione è consultabile al seguente link: http://www.funzionepubblica.gov.it/media/1093105/allegato_5_tabellalivello_dirischio_errata_corrige.pdf

³ Scala di valori e frequenza della probabilità:

0 = nessuna probabilità; 1 = improbabile; 2 = poco probabile; 3 = probabile; 4 = molto probabile; 5 = altamente probabile.

Il valore della **probabilità** va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna "Indici di valutazione della probabilità"

⁴ Scala di valori e importanza dell'impatto:

0 = nessun impatto; 1 = marginale; 2 = minore; 3 = soglia; 4 = serio; 5 = superiore.

Il valore dell'**impatto** va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna "Indici di valutazione dell'impatto".

⁵ Valutazione complessiva del rischio:

Il **livello di rischio** è determinato dal prodotto tra il valore medio della frequenza della probabilità e il valore medio dell'impatto e può assumere valori compresi tra 0 e 25 (0 = nessun rischio; 25 = rischio estremo).

reputazionale della Società. Sebbene quindi le aree di rischio abbiano posto in luce bassi livelli di rischiosità, la società ha provveduto ad individuare misure da adottare, al fine di ridurre il livello di rischio per ciascuna area.

Acquisizione e sviluppo del personale

Selezione e progressioni di carriera del Personale

Per far fronte all'esigenza d'immissione in azienda di nuovo personale, SOELIA effettua assunzioni con contratti a tempo indeterminato (inclusi i contratti di apprendistato) e a tempo determinato.

Gli attuali contratti di lavoro applicati in azienda sono: CCNL dirigenti Confservizi; CCNL dipendenti gas e acqua Federutility, CCNL farmacie Assofarm, CCNL Agricoltura.

Per particolari necessità possono essere stipulati contratti di somministrazione lavoro, distacco e eventuale successiva assunzione di personale dipendente di società partecipate.

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

- previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;
- 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 coerenza 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 intende avvalersi delle "misure" riportate nel successivo capitolo 7. "Le misure obbligatorie ex Legge 190/2012" e delle prescrizioni specifiche adottate con il Modello di Organizzazione – Parte speciale A.

Inoltre, il processo di selezione del personale di SOELIA è disciplinato dal "Regolamento interno per la disciplina delle modalità di assunzione del personale" adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 26/11/2010.

L'assunzione di personale dipendente avviene secondo criteri oggettivi di individuazione delle necessità aziendali e delle corrispondenti capacità e titoli individuali, con processo condiviso da più funzioni aziendali che contribuiscono alla scelta dei candidati nel rispetto dei predetti criteri.

I principali presidi di controllo contenuti nel Regolamento sono i seguenti.

- L'esigenza di nuove figure professionali e la conseguente possibilità di inoltrare la propria candidatura viene resa pubblica mediante avviso sul sito internet della società. Possono altresì

essere utilizzati altri canali informativi quali inserzioni su quotidiani locali, Albo Pretorio, Centro per l'Impiego.

- La Commissione Giudicatrice è composta di quattro membri nominata dal Direttore Generale e composta dal Direttore stesso, dal responsabile del personale, dal responsabile affari generali e dal responsabile dell'area in cui dovrà essere inserita la figura selezionata, fatto salvo diverse indicazioni da parte del Consiglio di Amministrazione.

Qualora si rendesse necessaria la selezione di particolari competenze tecniche non presenti in azienda, in luogo del responsabile d'area, sarà possibile avvalersi di un esperto esterno alla società.

- In base agli esiti delle prove, la commissione elabora una graduatoria, valida per un periodo massimo di dodici mesi per il ruolo per il quale si è svolta la selezione. La stessa graduatoria non è vincolante per eventuali ulteriori richieste di reclutamento seppure per profili analoghi, ma in altra area di attività.

Ai fini dell'attuazione del presente Piano, in coerenza con quanto disposto D.Lgs. n. 39 del 2013 (Capo V e VI) e dal PNA in materia di Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (Allegato 1 - B.8 del PNA, pantouflage – revolving doors) e Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali (B.9), SOELIA ha disposto che:

- il personale interessato (amministratori e dirigenti) rilasci una dichiarazione in cui si attesta l'inesistenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità;

- sia avviata una revisione del Regolamento di selezione del personale, in cui inserire le disposizioni in materia di inconfiribilità (in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza, per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna passate in giudicato per delitti contro la pubblica amministrazione) e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico.

Le progressioni, sia economiche sia di carriera, in Soelia sono oggetto di valutazioni da parte del Direttore Generale, sentiti i responsabili di funzione, 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 o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti particolari.

Per la gestione dei suddetti rischi, Soelia intende avvalersi delle misure obbligatorie ex Legge 190/2012 e delle prescrizioni specifiche adottate con il Modello di Organizzazione – Parte speciale A.

Conferimento incarichi di collaborazione

Soelia, nel perseguimento dei propri fini statutari, può avere la necessità di affidare incarichi a titolo oneroso a esperti esterni di comprovata esperienza.

L'incarico può essere dato a professionisti titolari di partita IVA oppure a soggetti che esercitano l'attività nell'ambito di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa o in via occasionale.

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 di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.

Per la gestione dei suddetti rischi Soelia intende avvalersi delle misure obbligatorie ex Legge 190/2012 e delle prescrizioni specifiche adottate con il Modello di Organizzazione – Parte speciale A.

Inoltre Soelia intende formalizzare un Regolamento per il conferimento degli incarichi individuali di collaborazione e consulenza, finalizzato a garantire la trasparenza e l'imparzialità nell'individuazione dell'esperto e a consentire la razionalizzazione della spesa per gli incarichi.

In particolare il Regolamento dovrà stabilire i presupposti per il conferimento di incarichi individuali in via diretta senza esperimento della procedura comparativa.

Affidamento di lavori, servizi e forniture

Il processo riguarda l'acquisizione di beni, servizi e lavori, sia affidati in economia, sia affidati tramite appalto, nei settori ordinari e speciali, ai sensi del D.Lgs.163/2006.

In Soelia la responsabilità degli acquisti è affidata al Direttore Generale, coadiuvato dal Responsabile acquisti e magazzino.

I processi particolarmente esposti ai rischi di corruzione sono le seguenti: definizione dell'oggetto dell'affidamento, individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento, definizione dei requisiti di qualificazione e di aggiudicazione, valutazione delle offerte, verifica dell'eventuale anomalia delle offerte, varianti in corso di esecuzione del contratto, subappalto.

Inoltre particolarmente sensibili sono le Procedure negoziate e gli Affidamenti diretti.

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;
- ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di 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 intende avvalersi delle misure obbligatorie ex Legge 190/2012 e delle prescrizioni specifiche adottate con il Modello di Organizzazione – Parte speciale A.

Inoltre ha già adottato i seguenti presidi di controllo:

- Regolamento aziendale per le acquisizioni di lavori, beni e servizi in economia;
- Obbligo di redazione di apposita scheda di evidenza in caso di affidamento a terzi di contratti di lavori, servizi o forniture per importi superiori ad € 40.000,00, e trasmissione (non obbligatoria) della stessa al Comitato Etico della Società.

Tuttavia per adempiere agli obblighi previsti dalla L.190/2012 e dal PNA, Soelia intende rafforzare il sistema di controllo interno in materia di prevenzione della corruzione come segue:

- previsione della presenza di più funzionari o responsabili di funzione in occasione di procedimenti "sensibili", anche se la responsabilità del procedimento o del processo è affidata ad un unico funzionario.

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari

Nell'esercizio della propria attività istituzionale, Soelia emette i seguenti provvedimenti e/o pareri, aventi, direttamente o indirettamente, effetto ampliativo della sfera giuridica di terzi destinatari:

- rilascio di concessioni di aree e manufatti cimiteriali;
- rilascio di nulla osta nell'ambito dei procedimenti preordinati all'emissione delle concessioni per l'uso del suolo pubblico da parte del Comune di Argenta;
- rilascio di pareri tecnici relativi a nuove urbanizzazioni ed ampliamenti delle reti di distribuzione del gas, pubblica illuminazione, strade ed aree verdi;
- rilascio dell'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 esclusivo 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 intende avvalersi delle misure obbligatorie ex Legge 190/2012 e delle prescrizioni specifiche adottate con il Modello di Organizzazione – Parte speciale A.

Rapporti con i soggetti privati in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio

Soelia, in forza di contratti di servizio o di concessione sottoscritti con il Comune di Argenta, Soelia svolge le seguenti attività, ricoprendo, nei confronti di soggetti privati, il ruolo di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio:

- 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 tariffa);
- c) la gestione di impianti di smaltimento rifiuti (discarica);
- d) la gestione del servizio pubblico di manutenzione delle strade e della pubblica illuminazione (manutenzione ordinaria e straordinaria);
- e) gestione del servizio di manutenzione del verde pubblico (manutenzione ordinaria);
- f) manutenzione immobili comunali (manutenzione ordinaria).

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 al fine di agevolare particolari soggetti (es. inserimento in cima ad una lista di attesa ed erogazione di servizi senza corrispettivo).

Per la gestione dei suddetti rischi SOELIA intende avvalersi delle misure obbligatorie ex Legge 190/2012 e delle prescrizioni specifiche adottate con il Modello di Organizzazione – Parte speciale A.

Inoltre ha già adottato i seguenti presidi:

- redazione e trasmissione al Comune di Argenta di rapporti trimestrali riepilogativi dell'attività svolta per l'esecuzione di ogni singolo contratto di servizio.

7. Le Misure obbligatorie ex L. 190/2012

Formazione dei dipendenti

La formazione continua e sistematica è gestita in Soelia attraverso la pianificazione annuale e la successiva programmazione e attuazione degli interventi formativi.

L'Ufficio Personale, in base alle esigenze segnalate da tutti i Responsabili tenendo conto della formazione obbligatoria, sviluppa il piano/programma di formazione, valutando la possibilità di trovare fonti di finanziamento applicabili, tramite Fondi di formazione, cui l'Azienda aderisce.

La scelta dei formatori è fatta o facendo riferimento a figure con cui si è già collaborato e che sono state valutate dai partecipanti in modo positivo, o selezionando gli enti di formazione che a catalogo offrono un programma di corso più adatto alle necessità aziendali, o valutando la disponibilità alla personalizzazione del corso in house.

La formazione erogata è registrata con la relativa documentazione.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del presente Piano della Prevenzione della Corruzione, in coerenza con quanto disposto dal PNA, consisterà in:

- un corso specialistico di formazione di una giornata, dedicato al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ai componenti degli organi di controllo, ai Dirigenti e ai responsabili di funzione delle aree potenzialmente a rischio di corruzione, finalizzata ad una prima verifica del risk assessment, volta a rilevare eventuali esigenze di misure specifiche da implementare ed in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto all'interno dell'amministrazione;
- una formazione generica, della durata di mezza giornata, dedicata a tutti gli operatori delle aree sensibili per rafforzarne la consapevolezza dei comportamenti da tenere nello svolgimento della propria attività, al fine di evitare il rischio di abuso del potere del proprio incarico a vantaggio di interessi privati propri e di terzi.

Il Codice di comportamento e Codice Etico

Il Codice di Comportamento previsto dalla Legge 190/2012 rappresenta uno degli strumenti essenziali del Piano di Prevenzione della Corruzione poiché le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa. Il Codice va adottato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

L'osservanza del Codice deve essere anche estesa ai collaboratori esterni a qualsiasi titolo, prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi. Per le violazioni delle regole del personale dipendente devono essere indicate con chiarezza quali

sono le autorità competenti allo svolgimento del procedimento e all'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

La CIVIT (ANAC) con delibera n. 75/2013 ha emanato le Linee guida in materia di codici di comportamento, precisando che le stesse possono costituire anche un parametro di riferimento per l'elaborazione dei Codici Etici da parte degli ulteriori soggetti indicati dalla legge n. 190/2012, come ad gli enti di diritto privato in controllo pubblico.

Soelia ha adottato un proprio Codice Etico con delibera del CdA del 27/05/2010, 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 nella Parte speciale A del Modello di Organizzazione sono state oggetto di valutazione d'idoneità per le finalità del presente Piano di Prevenzione della Corruzione con esito positivo e sono ritenute efficaci ai fini della prevenzione di comportamenti corruttivi definiti dalla L.190/2012 e dal PNA.

Dall'analisi del Codice Etico sono emerse limitate carenze rispetto alle indicazioni contenute nelle Linee guida della ANAC/CIVIT (Delibera n. 75/2013) per le quali è programmata una prossima revisione per introdurre i seguenti aspetti:

- rinvio, nel Codice Etico, alle misure contenute nel Piano di Prevenzione della Corruzione, specificando gli obblighi di collaborazione dei dipendenti con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione;
- rinvio, nel Codice Etico, 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;

Soelia è inoltre dotata di un Regolamento Aziendale allegato alle norme disciplinari dei CCNL applicati ai rapporti di lavoro aziendali.

Il sistema disciplinare

La Legge 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 Spa, 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.

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

Il mancato rispetto delle prescrizioni del Codice Etico o dei comportamenti indicati nella parte speciale A "reati contro la PA" del Modello di Organizzazione di SOELIA SPA 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.

La trasparenza

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 sono indicati all'art. 1 co.15, 16, 26, 27, 32, 33 della Legge 190.

Il D.lgs. 33/2013 art. 11 ribadisce che le disposizioni previste dal Decreto si applicano alle società partecipate dalle pubbliche amministrazioni, limitatamente alla attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea.

Gli adempimenti di trasparenza devono essere curati seguendo le indicazioni contenute nell'Allegato A al D.lgs. n. 33 del 2013 e secondo la delibera n. 50 del 2013 della C.I.V.I.T.. Con particolare riferimento alle procedure di appalto, l'ANAC ha definito con la deliberazione n. 26/2013 le informazioni essenziali che le stazioni appaltanti pubbliche devono pubblicare sulla sezione "Amministrazione trasparente" del proprio sito.

Le società sono tenute ad attuare le misure previste dall'art. 22 del D.lgs. n. 33 del 2013, con particolare riferimento al co. 3, che rinvia agli artt. 14 e 15 per i dati da pubblicare (componenti degli organi di indirizzo e incarichi dirigenziali, di collaborazione e di consulenza) e a collaborare con l'amministrazione vigilante.

Il sito web di SOELIA Spa, aggiornato con la sezione "Amministrazione Trasparente", è accessibile all'indirizzo www.soelia.it.

Dalla homepage, cliccando alla voce "Amministrazione Trasparente", l'utente può visualizzarne i contenuti.

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I) viene approvato dal Consiglio di Amministrazione di Soelia S.p.a. con delibera del 06/02/2015, unitamente al presente Piano.

Rotazione del personale delle aree a rischio di corruzione

Come previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione, Soelia S.p.a., in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno ritiene che la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini:

- 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. Per esempio, si potrebbero introdurre misure trasversali di prevenzione (ad esempio misure di trasparenza ulteriori rispetto a quelle obbligatorie ai sensi del d.lgs. 33/2013), abbinandole a misure di “rimozione” (ad esempio procedure di tutela del whistleblowing). Alla luce delle considerazioni effettuate Soelia ritiene opportuno non applicare nessuna rotazione del personale.

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 L. 190/2012 (art.1, comma 9) stabilisce che, attraverso le disposizioni del PTPC, 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.

In sede di piano di formazione sarà previsto un apposito modulo sul tema del conflitto di interessi, sull'obbligo di astensione e sulle conseguenze, in caso di violazione, sotto il profilo della legittimità degli atti amministrativi e delle responsabilità.

Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (pantouflage – revolving doors)

La Società, per il tramite del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dal D.Lgs. n. 39 del 2013.

Le condizioni ostative sono quelle previste nel suddetto decreto, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 pubblicata sul sito della società.

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. 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.

Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

Soelia verifica la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del d.lgs. n. 39 del 2013 per le situazioni contemplate nei medesimi Capi. 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.

La Società, per il tramite del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, verifica che:

- 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.

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:

- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013;

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 inconferibilità, secondo l'articolo 17 del decreto legislativo n. 39, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

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 interpelli per l'attribuzione degli incarichi espressamente le condizioni ostative al conferimento;

Tutela del whistleblower

Sulla base del Piano Nazionale Anticorruzione che riserva uno spazio importante alla tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito, ogni amministrazione e ogni Società partecipata deve prevedere al proprio interno canali riservati e differenziati per ricevere le segnalazioni, "la cui gestione deve essere affidata a un ristrettissimo nucleo di persone".

Le segnalazioni di cui sopra devono essere indirizzate al responsabile della prevenzione della corruzione, all'indirizzo di posta elettronica andregretti@soelia.it.

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. Nel corso del 2015 SOELIA adotterà un'apposita politica di gestione della tutela in coerenza con quanto definito dall'Amministrazione Comunale.

8. Misure di contrasto ulteriori

Le misure atte a contrastare i fenomeni corruttivi sono dettagliatamente illustrate nel “Modello di organizzazione, gestione e controllo” di Soelia S.p.A. redatto in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001 ed adottato dalla Società, nonché quelle individuate nel presente PTPC in sede di analisi delle singole aree a rischio.

Allo stato attuale non si ritiene necessario procedere all'individuazione e conseguente indicazione di ulteriori misure di contrasto oltre a quelle già individuate.

9. Conclusioni

Monitoraggio sull'attuazione del PTPC

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della legge n. 190/2012 il Responsabile della Prevenzione della Corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno redige una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai P.T.P.C.. Questo documento dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale della Società.

Secondo quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione, tale documento dovrà contenere un nucleo minimo di indicatori sull'efficacia delle politiche di prevenzione con riguardo ai seguenti ambiti:

Gestione dei rischi

- Azioni intraprese per affrontare i rischi di corruzione
- Controlli sulla gestione dei rischi di corruzione
- Iniziative di automatizzazione dei processi intraprese per ridurre i rischi di corruzione

Formazione in tema di anticorruzione

- Quantità di formazione in tema di anticorruzione erogata in giornate/ore
- Tipologia dei contenuti offerti
- Articolazione dei destinatari della formazione in tema di anticorruzione
- Articolazione dei soggetti che hanno erogato la formazione in tema di anticorruzione

Codice di comportamento

- Adozione delle integrazioni al codice di comportamento
- Denunce delle violazioni al codice di comportamento
- Attività dell'ufficio competente ad emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento

Altre iniziative

- Numero di incarichi e aree oggetto di rotazione degli incarichi
- Esiti di verifiche e controlli su cause di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi
- Forme di tutela offerte ai whistleblower
- Ricorso all'arbitrato secondo criteri di pubblicità e rotazione
- Rispetto dei termini dei procedimenti

- Iniziative nell'ambito dei contratti pubblici
- Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere
- Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale
- Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive

Sanzioni

- Numero e tipo di sanzioni irrogate

Cronoprogramma degli interventi

MISURA	ATTIVITA' DA ESEGUIRE	INDICAZIONE TEMPORALE	STRUTTURE COMPETENTI
Formazione del personale	Corso specialistico di formazione di una giornata, dedicato al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ai componenti degli organi di controllo, ai Dirigenti e ai responsabili di funzione delle aree potenzialmente a rischio di corruzione, finalizzata ad una prima verifica del risk assessment, volta a rilevare eventuali esigenze di misure specifiche da implementare ed in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto all'interno della Società;	Entro il 30/09/2015	Ufficio Personale
	Formazione generica, della durata di mezza giornata, dedicata a tutti gli operatori delle aree sensibili per rafforzarne la consapevolezza dei comportamenti da tenere nello svolgimento della propria attività, al fine di evitare il rischio di abuso del potere del proprio incarico a vantaggio di interessi privati propri e di terzi.	Entro il 31/12/2015	Ufficio Personale
Codice Etico, Codice di Comportamento, trasparenza	Riportare un breve abstract sul valore della prevenzione della corruzione con un rinvio alle misure contenute nel Piano di prevenzione della corruzione, specificando gli obblighi di collaborazione dei dipendenti con il Responsabile per la prevenzione della corruzione	Entro il 31/12/2015	Area Legale e Societario

Conflitto di interessi	Specificare meglio la gestione del conflitto di interessi da parte dei dipendenti (all'interno del piano di formazione)	31/12/2015	Ufficio Personale Responsabile Prevenzione e Corruzione
Tutela del whistleblower	Disciplinare le segnalazioni di violazione del codice etico e di comportamenti corruttivi dei dipendenti, garantendo la riservatezza e, se necessario, l'anonimato	Entro il 31/12/2015	Area Legale e Societario
Codice disciplinare	Introdurre la previsione che le sanzioni disciplinari per comportamenti corruttivi, contestate al dipendente nel rispetto del principio di tempestività e immediatezza, sono irrogate senza attendere l'esito dell'eventuale giudizio istaurato innanzi le competenti Autorità Giudiziarie e a prescindere dalle stesse	Entro il 31/12/2015	Ufficio Personale
Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali	Verifica annuale ai sensi del D.Lgs. 39/2013	31/12/2015 31/12/2016 31/12/2017	Responsabile Prevenzione e Corruzione
Selezione del Personale	Avviare una revisione del Regolamento di selezione del personale per introdurre le norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi e definire le conseguenti modalità di attuazione e di controllo, la durata di validità delle autodichiarazioni e la loro tracciabilità. Al regolamento possono essere allegate le diverse schede di autodichiarazione proforma	Entro il 30/09/2016	Area Legale e Societario Ufficio Personale

Per quanto non espressamente indicato su questo documento si fa riferimento a quanto applicabile del Piano Triennale del Comune di Argenta approvato il 30/01/2014 delibera n.8 (http://www.comune.argenta.fe.it/comune/amministrazione_trasparente/atti/Piano_anticorruzione_e_Anni_2014_2016.pdf).