



PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
2016-2018

FERROVIE DEL SUD EST S.R.L.

Società controllata dal Ministero dei Trasporti e delle Infrastrutture

INDICE

PREMESSA.....	1
1. PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI.....	1
Legge 28 Dicembre 2015, n. 208 – “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di Stabilità 2016)”.....	2
2. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO.....	2
2.1. IL SISTEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	2
2.2. IL CONCETTO DI CORRUZIONE.....	4
2.3. FSE S.r.l.....	5
3. SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ALL’INTERNO DELLA SOCIETÀ.....	7
3.1. Il Commissario.....	7
3.2. Il Collegio Sindacale.....	7
3.3. Il RPC.....	7
3.4. I dipendenti (dirigenti e non) e i collaboratori di FSE.....	8
4. IL RESPONSABILE DELLA LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	8
5. L’IDENTIFICAZIONE E LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE.....	9
5.1. Mappatura delle aree di rischio.....	9
5.2. Valutazione del rischio.....	10
5.3. Trattamento del rischio.....	11
6. MISURE DI PREVENZIONE.....	12
6.1. Trasparenza.....	12
6.2. Inconferibilità e incompatibilità ex D.Lgs. 39/2013.....	12
6.3. Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione.....	13
6.4. Astensione in caso di conflitto di interessi.....	13
6.5. Attività precedente o successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (revolving doors).....	14
6.6. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower).....	15
6.7. Formazione.....	15
7. MONITORAGGIO E REPORTISTICA.....	16
8. AGGIORNAMENTO DEL PIANO.....	16
9. PROGRAMMAZIONE PER IL 2016.....	16
10. ENTRATA IN VIGORE.....	17

PREMESSA

L'Organo di indirizzo politico di Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilistici s.r.l. (nel seguito anche “**Ferrovie del Sud Est**”, “**FSE**” o “**Società**”), attualmente rappresentato dal Commissario, Dott. Andrea Viero, nominato in data 12 Gennaio 2016 con Decreto del Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti, in attuazione dell'art. 1 comma 867 della Legge di Stabilità, con atto del 17.03.2016 ha nominato il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (di seguito anche “**RPC**”) per ottemperare a quanto previsto dalla Legge n. 190/2012, art. 1, comma 7.

Nel lasso di tempo intercorrente dalla sua nomina il RPC ha: 1) creato un gruppo di lavoro a supporto dell'attività di analisi dell'organizzazione, delle sue regole e prassi di funzionamento per definire la possibile esposizione al fenomeno corruttivo; 2) ha avviato l'attività di mappatura e identificato le prime misure di gestione del rischio, 3) ha predisposto una prima versione del piano di prevenzione della corruzione; 4) ha avviato la predisposizione di un programma delle misure da implementare per il trattamento dei rischi.

Il Commissario, con delibera del 5.05.2016, ha adottato il presente Piano di prevenzione della corruzione (nel seguito anche “**Piano**”) di FSE ai sensi dell'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 che rappresenta la prima attuazione della normativa stessa.

Con il presente documento FSE dà quindi attuazione alla Legge n. 190/2012 e intende identificare e definire un sistema di controllo interno e di prevenzione integrato con gli altri strumenti già adottati dalla Società (ad es. Codice di Comportamento e Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001), cogliendo altresì l'opportunità fornita dalla Legge stessa di introdurre nuove misure e/o rafforzare quelle esistenti, con un'azione coordinata per un più efficace contrasto ai fenomeni di corruzione e illegalità.

Il Piano è soggetto a monitoraggio e aggiornamento annuale (c.d. *rolling* annuale) per dar conto delle misure previste e implementate e di eventuali modifiche normative e organizzative nella consapevolezza che non si tratta solo di un documento ma di un processo graduale che si alimenta di continue attività di adeguamento.

1. PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

Legge 6 novembre 2012, n. 190 - “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”.

Circolare n. 1 del 25 gennaio 2013, Dipartimento della Funzione Pubblica – “Legge n. 190 del 2012 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”.

D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 - “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”.

DPR 16 aprile 2013, n. 62 - “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.

D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 - “Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico”.

Circolare n. 1 del 14 febbraio 2014, Ministero per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione – “Ambito soggettivo e oggettivo di applicazione delle regole di trasparenza di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190 e al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 in particolare, gli enti economici e le società controllate e partecipate”.

Legge 11 agosto 2014, n. 114 – “Conversione in legge, con modificazioni, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, recante misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”.

Orientamento ANAC n.1 del 4 febbraio 2015.

Orientamento ANAC n. 2 del 4 febbraio 2015.

Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 - “Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”.

Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 – “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”.

Legge 28 dicembre 2015, n. 208 – “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di Stabilità 2016)”.

2. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

L’analisi del contesto in cui opera l’azienda rappresenta il punto di partenza del complesso processo di prevenzione e gestione dei rischi aziendali.

2.1. IL SISTEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 (nel seguito anche “**Legge 190**”) recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” pubblicata nella G.U. n. 265 del 13/11/2012, finalizzata a contrastare i fenomeni corruttivi e l’illegalità nella Pubblica Amministrazione, ha introdotto un sistema organico di prevenzione della corruzione, il cui processo è articolato in due livelli: quello nazionale, che vede l’emanazione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), e quello decentrato, che prevede l’adozione da parte di ogni Amministrazione, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, di un Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) sulla base delle indicazioni fornite nel PNA stesso e nei decreti attuativi della Legge 190.

La Legge 190 va nella direzione di rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo, puntando ad uniformare l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese, quali la Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione - adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata ai sensi della Legge 116/2009 - e la Convenzione penale di Strasburgo sulla corruzione del 27 gennaio 1999, ratificata ai sensi della Legge 110/2012. Alle citate Convenzioni si aggiungono le raccomandazioni formulate all'Italia dai gruppi di lavoro in seno all'OCSE e dal Consiglio d'Europa, che monitorano la conformità agli standard internazionali della normativa interna di contrasto alla corruzione.

In sintesi, le indicazioni provenienti dalle organizzazioni internazionali evidenziano l’esigenza di perseguire tre obiettivi principali nell’ambito delle strategie di prevenzione: 1) ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione; 2) aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione; 3) creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Un particolare accento è posto sul concetto di “trasparenza”, inteso non solo come valore in sé ma anche come uno degli strumenti principali di prevenzione dei fenomeni corruttivi strettamente

correlato al concetto di integrità. Nel 2013 è stato emanato il D.Lgs. n. 33/2013 recante il *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*, che, in attuazione della delega contenuta nell’art. 1, comma 35, della Legge 190, ha riordinato la disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, sistematizzando in un unico testo normativo gli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza. Successivamente, l’art. 24-bis del D.L. n. 90 del 2014, convertito in Legge 11 agosto 2014, n. 114 recante *“Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”*, ampliando l’ambito soggettivo di applicazione della normativa, ha modificato l’art. 11 del D.Lgs. n. 33/2013, prevedendo che la disciplina in materia di trasparenza si applichi anche agli enti di diritto privato in controllo pubblico.

A seguire, il D.Lgs. n. 39/2013 recante *“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”*, ha introdotto, quale misura generale di prevenzione dei conflitti tra interessi particolari e interesse pubblico, una nuova disciplina delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi nelle Pubbliche Amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico.

La Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 *“Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*, ha fornito indicazioni in merito all’applicazione delle misure di prevenzione della corruzione e all’attuazione degli obblighi di trasparenza, conformando in modo differenziato la disciplina applicabile in ragione del diverso grado di coinvolgimento delle pubbliche amministrazioni all’interno delle società in controllo pubblico e delle società a partecipazione pubblica non di controllo. In particolare:

“(…) per individuare le società controllate tenute all’applicazione della normativa sulla prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza occorre fare riferimento alla nozione di controllo prevista dall’art. 2359, in particolare dal co. 1, n. 1) e 2), del codice civile, ossia quando la pubblica amministrazione dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell’assemblea ordinaria (art. 2359, co. 1, n. 1), ovvero di voti sufficienti per esercitare un’influenza dominante nell’assemblea ordinaria (art. 2359, co. 1, n. 2).

(…) tra le società in controllo pubblico rientrano anche le società in house e quelle in cui il controllo sia esercitato da una pluralità di amministrazioni congiuntamente.”

A seguito dei diversi interventi normativi intervenuti a seguito della Legge 190, che hanno fortemente inciso sul sistema di prevenzione della corruzione, l’ANAC ha pubblicato la determina n. 12 del 28 ottobre 2015 *“Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”* al fine di fornire indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione. L’obiettivo è quello di offrire un supporto operativo che consenta alle pubbliche amministrazioni e agli altri soggetti tenuti all’introduzione di misure di prevenzione della corruzione, di apportare eventuali correzioni volte a migliorare l’efficacia complessiva dell’impianto a livello sistemico.

La predisposizione del Piano si inserisce nella più ampia attività di programmazione avviata da Ferrovie del Sud Est finalizzata all’introduzione di strategie e strumenti volti a prevenire e contrastare il fenomeno della corruzione nella consapevolezza che la prevenzione costituisce uno strumento necessario per il contrasto dei fenomeni corruttivi.

2.2. *IL CONCETTO DI CORRUZIONE*

Poiché il Piano è uno strumento finalizzato alla prevenzione, il concetto di corruzione che viene preso a riferimento ha un'accezione ampia coincidendo con la "*maladministration*" intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Le situazioni rilevanti ricomprendono, quindi, oltre alla fattispecie penalistiche, che sono disciplinate dagli artt. 318, 319 e 319 *ter*, c.p., l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione contenuta nel Titolo II del Libro II del Codice Penale, e precisamente:

Libro II, Titolo II, Capo I

- Peculato (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Malversazione a danno dello Stato o di altro Ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316-*bis* c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro Ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316-*ter* c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319, 319-*bis* c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni di ufficio (art. 325 c.p.);
- Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio (art. 326 c.p.);
- Rifiuto di atti di ufficio. Omissione (art. 328 c.p.);
- Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (art. 331 c.p.);
- sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (art. 334 c.p.);
- Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (art. 335 c.p.);

Libro II, Titolo II, Capo II

- Interruzione di un ufficio o servizio pubblico o di un servizio di pubblica necessità (art. 340 c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-*bis* c.p.).

Oltre a tali reati si deve tener conto anche delle situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza una cattiva gestione dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

2.3. *FSE S.r.l.*

Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilistici S.r.l. è una società di capitali avente come socio unico il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

L'azienda denominata "Ferrovie del Sud Est" nasce nel 1931 come s.p.a. ad iniziativa esclusivamente privata. Nel 1986 viene trasferita allo stato e fino a fine 2000 viene retta dal Ministero dei Trasporti come "Gestione Commissariale Governativa delle Ferrovie del Sud Est". Nel 1997 la "gestione" viene affidata unitamente ad altre aziende simili alle FF.SS. In tutto il periodo di "gestione commissariale governativa" l'azienda viene amministrata secondo le regole della contabilità di Stato, nonché assistita e difesa dall'Avvocatura dello Stato. Con Decreto Legislativo n. 422 del 1997, viene disposta la costituzione ad iniziativa del Ministero dei Trasporti, su delega del Ministero del Tesoro, dell'attuale "Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilistici s.r.l.", alla quale viene trasferita l'azienda.

Con Decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti emanato a seguito dell'entrata in vigore della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è stato disposto l'attuale Commissariamento della Società e sono stati nominati un Commissario, Dott. Andrea Viero, e due Sub Commissari, Dott. Angelo Mautone e Avv. Domenico Mariani, ai quali il Commissario può delegare, in tutto o in parte, l'esercizio delle singole funzioni e dei singoli compiti che gli sono attribuiti dall'art. 1, co. 867, della Legge n. 208 del 2015.

Ferrovie del Sud Est rappresenta la maggior azienda di trasporto pubblico operante nella regione Puglia. La rete ferroviaria, con i suoi 474 km di linea, costituisce, dopo le Ferrovie dello Stato (cui è interconnessa), la più estesa rete omogenea italiana; essa attraversa le quattro province meridionali della Puglia, collegando fra loro i capoluoghi di Bari, Taranto e Lecce, nonché 85 Comuni del loro circondario; nel comprensorio a sud di Lecce rappresentano l'unico vettore su rotaia. Il servizio di trasporto pubblico viene assicurato anche con il vettore automobilistico, su relazioni, nella gran parte integrative e/o sostitutive del vettore ferroviario, a servizio di oltre 130 Comuni, da Bari sino a Gagliano del Capo.

La *mission* aziendale consiste nel fornire servizi di trasporto di persone e/o di cose con qualsiasi modalità e, in particolare, a mezzo ferrovie, autolinee, tranvie, funivie ed altri veicoli.

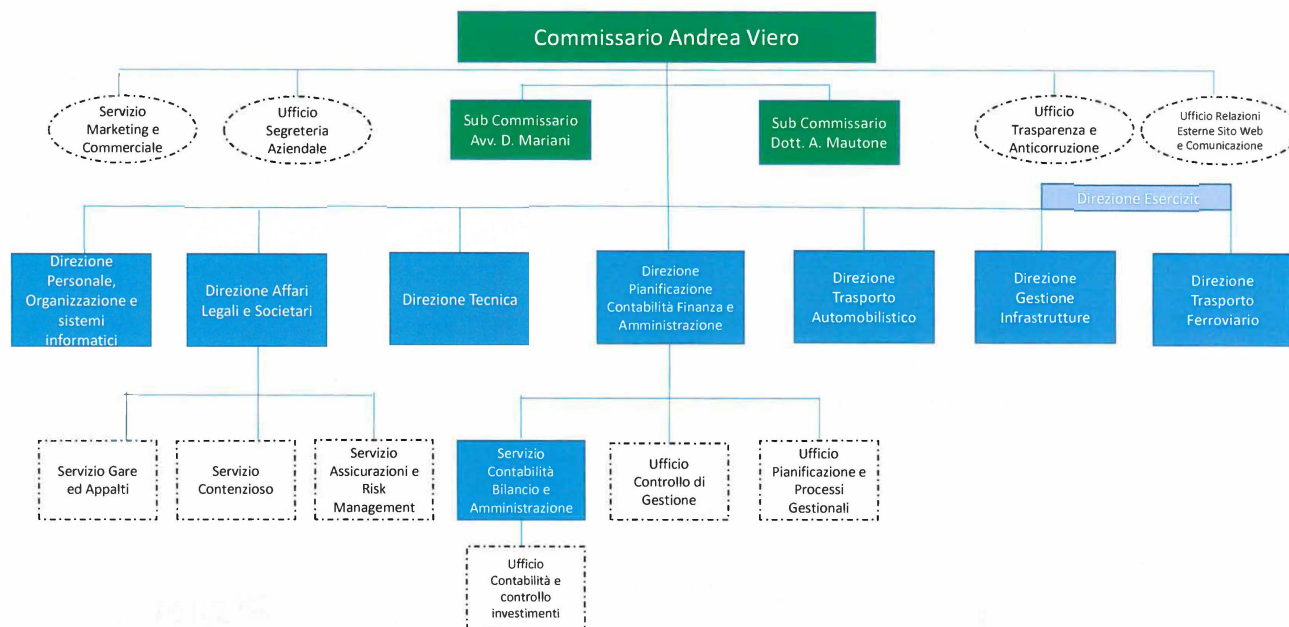
Lo Statuto Sociale (di seguito anche “Statuto”), all’art. 3, prevede che per il conseguimento dell’oggetto sociale la Società possa:

- esercitare l’attività di trasporto;
- gestire e mantenere la rete di trasporto, nonché svolgere attività complementari alle prime, quali la progettazione e la realizzazione di infrastrutture per il trasporto;
- provvedere alla prestazione di servizi strumentali, connessi o complementari all’attività di trasporto pubblico locale, ivi compresi la programmazione, la regolazione del servizio di trasporto, l’informazione, la vendita e/o organizzazione della vendita di biglietti.

FSE, inoltre, può compiere tutte le operazioni commerciali, industriali e finanziarie, mobiliari ed immobiliari ritenute necessarie o utili per il conseguimento dell’oggetto sociale.

Ferrovie del Sud Est non possiede partecipazioni, né semplici né di controllo, in altre società ed è governata, ai sensi degli artt. 8 e ss. dello Statuto, da un sistema di amministrazione e controllo tradizionale, con Consiglio di Amministrazione ovvero Amministratore Unico, in cui, secondo le norme del Codice Civile, l’Assemblea nomina un organo amministrativo (in questo caso, fino all’insediamento del Commissario, l’Amministratore Unico) con compiti di gestione e un Collegio Sindacale, composto da un magistrato della Corte dei Conti, da un rappresentante del Ministero dell’Economia e delle Finanze e da un rappresentante del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

L’attuale struttura organizzativa di FSE prevede un’articolazione di tutte le direzioni su un unico livello. La rappresentazione grafica dell’attuale macro-organizzazione è la seguente:



È in fase di aggiornamento il sistema di controllo interno quale insieme di strutture, regole e procedure finalizzate a garantire il corretto svolgimento delle attività, nonché a fornire una ragionevole sicurezza sul raggiungimento degli obiettivi fondamentali per il buon funzionamento della Società. In quest’ottica, FSE si è dotata anche di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, attualmente in fase di aggiornamento, nonché di un Organismo di Vigilanza.

3. SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ

Come esplicitato nel PNA, nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al RPC (art. 1, comma 12, Legge 190), tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività mantengono, singolarmente, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Inoltre, al fine di adempiere pienamente al proprio mandato e rappresentare un efficace presidio di prevenzione alla corruzione, l'attività del RPC deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione.

Di seguito una sintesi dei compiti/responsabilità dei soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della Società.

3.1. Il Commissario

L'Organo di indirizzo politico in materia di anticorruzione, ai fini e per gli effetti del Piano, si identifica con il Commissario.

Il Commissario svolge i compiti prescritti dalla legge e, in particolare:

- designa il RPC;
- adotta il Piano ed i relativi aggiornamenti e ne fornisce comunicazione agli organi competenti secondo quanto disposto dalla Legge e dal Piano;
- ha la responsabilità e adotta gli atti di indirizzo di carattere generale direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- supervisiona in modo continuativo e costante le attività del RPC con riferimento alle responsabilità ad esso attribuite anche mediante incontri ed informative periodiche.

3.2. Il Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale partecipa al processo di gestione del rischio corruzione ed opera in base ai compiti di cui al Codice Civile. In tale attività si coordina costantemente con il RPC e tutte le altre funzioni di controllo aziendali nelle rispettive aree di interesse.

3.3. Il RPC

Il RPC svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 2013 e i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità, di cui all'art. 1 della Legge 190 e all'art. 15 del D.Lgs. 39/2013.

In particolare il RPC:

- provvede alla verifica dell'efficace attuazione del Piano;
- propone la modifica del Piano nel caso in cui siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero nel caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione e, in ogni caso, l'aggiornamento annuale del Piano;
- definisce il piano di formazione per i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua il personale da inserire nel piano di formazione;

- entro il 15 dicembre di ogni anno (salvo eventuali proroghe da parte dell'ANAC) elabora la Relazione recante i risultati dell'attività svolta, da inviare all'ANAC e all'Organo di indirizzo politico-amministrativo.

Con riferimento alle attività di verifica in capo al RPC, lo stesso ha completo accesso a tutti gli atti dell'organizzazione, dati e informazioni, funzionali all'attività di controllo che comunque sono di pertinenza del vertice gestionale. Vi rientrano anche i controlli inerenti alla sfera dei dati personali e/o sensibili, per i quali il RPC opera in coordinamento con le strutture aziendali competenti.

3.4. I dipendenti (dirigenti e non) e i collaboratori di FSE

Tutti i dipendenti (dirigenti e non) e, per le parti pertinenti e applicabili, i collaboratori di FSE che partecipano al processo di gestione del rischio, hanno l'obbligo di segnalare situazioni di illecito e sono responsabili nell'ambito delle rispettive attività, compiti e responsabilità, del verificarsi di fenomeni corruttivi derivanti da un inefficace presidio delle proprie attività e/o da comportamenti elusivi e/o non in linea con le prescrizioni aziendali.

Tutti dipendenti hanno l'obbligo di collaborare attivamente con il RPC, dovere la cui violazione, ai sensi della Determinazione ANAC 12/2015, sarà *“ritenuta particolarmente grave in sede di responsabilità disciplinare”*.

4. IL RESPONSABILE DELLA LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Con Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015, l'ANAC ha emanato le *“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”* con l'obiettivo di chiarire l'ambito di applicazione delle normative specifiche.

A seguito della suddetta determinazione FSE, in quanto società controllata da Socio pubblico, ai fini e per gli effetti della disciplina in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza ha provveduto alla nomina del RPC.

Tale soggetto deve essere individuato, in linea generale, tra i dirigenti della Società in possesso dei requisiti di cui alla Circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e alla Circolare n. 1/2014 del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione. Nello specifico, il dirigente:

- non deve essere destinatario di provvedimenti giudiziari di condanna, né provvedimenti disciplinari e deve aver dato dimostrazione nel tempo di comportamento integerrimo;
- deve ricoprire un ruolo apicale, in posizione di stabilità;
- non deve avere un vincolo fiduciario con l'organo di vertice;
- in caso di inadempimento o omesso controllo delle misure anticorruzione deve poter essere destinatario di sanzioni disciplinari;
- non deve avere responsabilità gestionali che possano configurare un conflitto di interesse.

Secondo quanto previsto nella Determinazione n. 8/2015 dell'ANAC, nelle ipotesi in cui la società sia priva di dirigenti, o questi siano in numero così limitato da dover essere assegnati esclusivamente allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo, il RPC può essere individuato in un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le idonee competenze. Inoltre, in virtù della stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e

quelle previste dalla Legge 190, nelle società con Organismo di vigilanza Collegiale con la presenza di un componente interno, l'Autorità ritiene auspicabile che tale componente svolga anche le funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione.

Inoltre, sempre in conformità a quanto previsto dalla Circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, il RPC nella sua attività sarà assistito da personale altamente qualificato per un supporto specialistico. Tale supporto riguarda:

- l'individuazione delle aree di rischio e delle misure di contrasto e prevenzione della corruzione da sottoporre all'attenzione dell'Organo di indirizzo politico-amministrativo per la successiva adozione;
- l'elaborazione del Piano;
- l'attuazione delle linee strategiche fornite dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo.

Come evidenziato dall'ANAC nell'aggiornamento al PNA, per consentire al RPC e all'organo di indirizzo che adotta il Piano di definire misure concrete e sostenibili da un punto di vista organizzativo entro tempi chiaramente definiti è fondamentale la collaborazione dei responsabili degli uffici con il RPC, tramite la loro partecipazione, per le parti di rispettiva competenza, alla rilevazione e alle successive fasi di identificazione e valutazione dei rischi.

Tutto ciò considerato, la Società, in un'ottica di efficacia e integrazione del sistema dei controlli, ha affidato l'incarico di RPC al dott. Giuseppe Parisi.

Tra i vari compiti attribuiti dalle norme vigenti al RPC, come già ricordato, rientra l'elaborazione del presente Piano, pertanto, successivamente alla nomina, è stato costituito un gruppo di lavoro composto da risorse aventi comprovata esperienza e conoscenza della struttura organizzativa e dei processi interni con lo scopo di fornire, ciascuno per le materie di rispettiva competenza, il supporto necessario ad un rapido avvio delle attività di analisi interna e predisposizione del Piano medesimo.

5. L'IDENTIFICAZIONE E LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

Ai fini dell'identificazione e valutazione del rischio di corruzione è essenziale l'analisi del contesto in cui opera la Società e dei suoi processi.

Il PNA articola il processo di gestione del rischio di corruzione in tre fasi principali:

- mappatura dei processi attuati dall'amministrazione;
- valutazione del rischio per ciascun processo;
- trattamento del rischio.

5.1. Mappatura delle aree di rischio

La mappatura delle aree di rischio ha permesso di definire il contesto entro cui sviluppare la valutazione del rischio. In particolare, a seguito dell'individuazione di aree e sotto aree di rischio, ad esse sono stati associati i possibili rischi e *risk owner*.

Le aree di rischio, ai sensi di quanto indicato nell'aggiornamento al PNA, si dividono in “*generali*” e “*specifiche*”. Le aree generali ricomprendono le 4 aree “obbligatorie” già individuate dal PNA (acquisizione e progressione del personale; affidamento di lavori, servizi e forniture; provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario) e le altre 4 aree identificate dall'aggiornamento al PNA come comuni alla maggior parte delle amministrazioni (gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; incarichi e nomine; affari legali e contenzioso). Ad esse si aggiungono altre aree di attività, c.d. “specifiche”, che possono essere diversificate a seconda delle peculiarità di ogni singola amministrazione.

Ai fini dell'elaborazione del presente Piano, il RPC ha condotto una ricognizione preliminare sulle attività aziendali individuando le aree potenzialmente esposte ai rischi di corruzione. Oltre alle aree “generali”, nell'ottica di rendere l'analisi il più possibile aderente alla realtà aziendale e alle peculiarità del business della Società, sono state identificate con i diversi responsabili di funzione aree “specifiche” di rischio.

Le aree sensibili del Piano, generali e specifiche, sono riconducibili alle seguenti:

- affidamento di lavori, servizi e forniture;
- acquisizione e progressione del personale;
- gestione del personale;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici;
- gestione degli accordi quadro;
- gestione dell'impatto ambientale e degli ambienti di lavoro;
- pianificazione, fiscalità e bilancio;
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- affari legali e contenzioso;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine.

Ulteriori aree a rischio potranno emergere dalla più completa e strutturata attività di *risk self assessment* avviata a gennaio 2016 sulle attività e processi interni. Sulla base delle evidenze di tale analisi, gli aggiornamenti del Piano potranno focalizzare in maniera mirata e puntuale gli interventi sulle aree via via più esposte al rischio e quindi rafforzare ulteriormente il processo di minimizzazione dei rischi di corruzione.

5.2. Valutazione del rischio

Completata la fase di identificazione e mappatura dei rischi, il passaggio successivo ha riguardato l'attività di identificazione, analisi e ponderazione dei singoli rischi che ha visto nuovamente coinvolti tutti i dirigenti, ciascuno per l'area di rispettiva competenza.

L'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce per giungere alla determinazione del livello di rischio. Per ciascun rischio catalogato sono stati stimati il valore della probabilità e il valore dell'impatto, come indicato nell'All. 5 al PNA.

Nello specifico la probabilità, è stata calcolata come media semplice di 6 indici:

- discrezionalità;
- rilevanza esterna;
- complessità del processo;
- valore economico;
- frazionabilità del processo;
- controlli.

In merito ai controlli vigenti, si è tenuto conto non della semplice previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma della sua efficacia in relazione allo specifico rischio considerato.

Quanto all'impatto, questo è stato misurato come media semplice di 4 indici:

- impatto economico;
- impatto organizzativo;
- impatto reputazionale;
- impatto organizzativo, economico e sull'immagine.

Dal prodotto tra il valore della probabilità e il valore dell'impatto si è ottenuto il valore complessivo dei singoli rischi.

L'analisi dei rischi ha permesso di ottenere una classificazione degli stessi in base al livello di rischio (alto, medio, basso); tale classificazione è propedeutica all'elaborazione di una proposta di trattamento dei rischi.

5.3. *Trattamento del rischio*

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi trattare prioritariamente rispetto agli altri. Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione, già esistenti e da programmare, da parte del RPC con il coinvolgimento dei dirigenti per le aree di competenza.

Le misure di prevenzione si dividono in “*misure obbligatorie*” - la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative – e “*misure ulteriori*”, le quali, pur non essendo obbligatorie per legge, sono rese tali dal loro inserimento nel Piano. A loro volta, sia le misure obbligatorie che quelle ulteriori vanno distinte in “*misure generali*”, laddove vadano ad incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sulla Società nel suo complesso, e “*misure specifiche*”, le quali si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

Nel prossimo aggiornamento del Piano, saranno progressivamente descritti gli interventi da effettuare con un conseguente rafforzamento del processo di minimizzazione dei rischi di

corruzione. La priorità di trattamento sarà definita dal RPC sulla base del livello di rischio, obbligatorietà della misura da adottare, impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

6. MISURE DI PREVENZIONE

6.1. Trasparenza

Come evidenziato nel PNA, la Società deve adottare tempestivamente e senza ritardo ogni iniziativa utile e necessaria per l'attuazione delle prescrizioni sulla trasparenza di cui alla Legge 190 ed al D.Lgs. n. 33/2013. In FSE è in corso la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità nel quale verranno indicate le misure, le modalità attuative e le iniziative volte all'adempimento degli obblighi in tema di trasparenza.

Data la funzione preventiva svolta dalla trasparenza in tema di anticorruzione, ne consegue che le azioni del Programma triennale sono definite in un'ottica di integrazione con le misure e gli interventi previsti dal Piano, del quale il Programma stesso costituisce, pertanto, parte integrante.

6.2. Inconferibilità e incompatibilità ex D.Lgs. 39/2013

Il D.Lgs. n. 39/2013 recante *“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”*, ha introdotto, una serie articolata di cause di inconferibilità e incompatibilità con riferimento agli incarichi amministrativi di vertice, agli incarichi dirigenziali o di responsabilità, interni e esterni, nelle Pubbliche Amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico ed agli incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico.

Scopo della norma è evitare che incarichi che richiedono imparzialità e distanza da interessi particolari siano affidati a soggetti che, per la provenienza o per precedenti comportamenti tenuti, possano far dubitare della propria personale imparzialità.

L'inconferibilità è una misura caratterizzata dalla temporaneità: essa, infatti, non mira ad un'esclusione permanente dal conferimento dell'incarico, ma ad impedire che il soggetto che si trovi in una posizione tale da comprometterne l'imparzialità, acceda all'incarico senza soluzione di continuità; invero, decorso un adeguato periodo di tempo fissato dalla norma, la condizione ostativa viene meno e l'incarico torna solitamente conferibile a quel soggetto.

Diversamente dall'inconferibilità, l'incompatibilità mira ad impedire che possa permanere nell'incarico chi si trovi in particolari situazioni di conflitto.

La Società pubblica sul proprio sito istituzionale, nella sezione Amministrazione Trasparente, sotto-sezione “Organizzazione” e sotto-sezione “Personale” le autodichiarazioni relative all'assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità di cui al D.Lgs. 39/2013.

Ai sensi dell'art. 15, comma 1, D.Lgs. 39/2013 il RPC cura che siano rispettate le disposizioni sulla inconferibilità e incompatibilità di cui al Decreto stesso.

Ai sensi dell'art. 15, comma 2, D.Lgs. 39/2013 il RPC effettua le segnalazioni dei casi di possibile violazione di cui dovesse venire a conoscenza, all'ANAC, all'AGCM ai fini dell'esercizio delle

funzioni di cui alla Legge 215/2004, nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

6.3. Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. L'alternanza tra più soggetti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra le controparti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

Nello specifico, l'attuazione della misura richiede:

- la preventiva identificazione degli uffici e servizi che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- l'individuazione, nel rispetto della partecipazione sindacale, delle modalità di attuazione della rotazione in modo da contemperare le esigenze dettate dalla legge con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione, mediante adozione di criteri generali;
- la definizione dei tempi di rotazione;
- per quanto riguarda il conferimento degli incarichi dirigenziali, il criterio di rotazione deve essere previsto nell'ambito dell'atto generale contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali approvato dall'autorità di indirizzo politico;
- l'identificazione di un nocciolo duro di professionalità per lo svolgimento delle attività proprie di ciascun ufficio o servizio a rischio di corruzione; il livello di professionalità indispensabile è graduato in maniera differente a seconda del ruolo rivestito nell'unità organizzativa (responsabile o addetto);
- il coinvolgimento del personale in percorsi di formazione e aggiornamento continuo, anche mediante sessioni formative *in house*, ossia con l'utilizzo di docenti interni all'amministrazione, con l'obiettivo di creare competenze di carattere trasversale e professionalità che possano essere utilizzate in una pluralità di settori;
- lo svolgimento di formazione *ad hoc*, con attività preparatoria di affiancamento, per il dirigente neo-incaricato e per i collaboratori addetti, affinché questi acquisiscano le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio.

6.4. Astensione in caso di conflitto di interessi

E'parte essenziale del contrasto alla corruzione il presidio preventivo dei conflitti di interesse: occorre presidiare il rischio che possa essere compromessa l'oggettività e l'imparzialità delle decisioni della Società.

A tal fine, l'art. 1, comma 41, della Legge 190 ha inoltre inserito l'art. 6-bis nella Legge 241/1990, rubricato "Conflitto di interessi", il quale dispone che "*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 Determinazione ANAC 8/2015 ha poi specificato, in merito, che "*gli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico sono [...] destinatari della disciplina in materia di [...] responsabilità amministrativa di vertice nelle amministrazioni pubbliche ai fini*

della prevenzione e del contrasto della corruzione nonché della prevenzione di conflitti d'interesse”.

La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito.

La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nel Codice di Comportamento di FSE. Nel Codice infatti, al paragrafo 1.2, si legge che:

“i Destinatari devono evitare situazioni e/o attività che possano condurre a conflitti di interesse con quelli di FSE o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali, nella salvaguardia del miglior interesse della stessa”.

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al dirigente, il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo per poi rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente.

Qualora il conflitto riguardi il dirigente a valutare le iniziative da assumere sarà il RPC.

6.5. Attività precedente o successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (revolving doors)

La Legge 190 ha introdotto un nuovo comma nell'ambito dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001 volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, il c.d. *pantouflage* o *revolving doors*. L'intento della norma è dunque di evitare che coloro che esercitano poteri autoritativi o negoziali sfruttino la posizione ricoperta all'interno della Società/Pubblica Amministrazione, al fine di ottenere un nuovo incarico (subordinato o autonomo) presso una società terza con la quale hanno intrattenuto rapporti di lavoro.

La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la “convenienza” di accordi fraudolenti.

Come specificato dal PNA e successivamente dall'Orientamento ANAC n. 1 del 4 febbraio 2015 e dall'Orientamento ANAC n. 2 del 4 febbraio 2015 i limiti sono estendibili unicamente a coloro che, negli ultimi tre anni, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. I dipendenti interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura.

I predetti soggetti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o

accordi. La norma prevede delle sanzioni per il caso di violazione del divieto, che consistono in sanzioni sull'atto e sanzioni sui soggetti.

6.6. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

L'art. 1, comma 51, della Legge 190 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 54 *bis*, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il c.d. *whistleblower*.

La disposizione prevede:

- la tutela dell'anonimato di chi segnala;
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower (azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili);
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso e l'identità del segnalante non può essere rilevata, senza il suo consenso, salvo che la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

Come dimostra l'esperienza maturata in altri paesi (ad es. Gran Bretagna e Stati Uniti), il *whistleblowing* rappresenta un importante strumento per contrastare i fenomeni corruttivi attraverso l'incremento del tasso di denuncia. La stessa ANAC ha più volte ribadito l'importanza di questo canale informativo, quale imprescindibile veicolo per scongiurare o arrestare tempestivamente la commissione di fatti illeciti.

La Legge 190, oltre a definire i presidi a garanzia del *whistleblower*, stabilisce, inoltre, che anche l'ANAC è competente a ricevere segnalazioni di illeciti di cui il pubblico dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro (combinato disposto dell'art. 1, comma 51, Legge 190/2012 e dell'art. 19, comma 5, Legge 114/2014).

Dal 22 ottobre 2014 ANAC ha aperto un canale privilegiato (whistleblowing@anticorruzione.it) a favore di chi, nelle situazioni di cui si è detto, scelga di rivolgersi all'Autorità e non alle vie interne stabilite dalla Pubblica Amministrazione di appartenenza.

Considerata l'importanza del *whistleblowing* quale strumento di prevenzione della corruzione, FSE intende implementare un sistema di segnalazione ad uso dei dipendenti, che consenta la gestione delle segnalazioni da parte del RPC a tutela del *whistleblower*.

6.7. Formazione

La Legge 190 attribuisce un ruolo fondamentale all'attività formativa nell'ambito della realizzazione del sistema di prevenzione della corruzione (art. 1, comma 5, lett. b; comma 9, lett. b; comma 11). Affinché l'attività di prevenzione della corruzione sia davvero efficace, è fondamentale infatti formare una cultura della legalità, rendendo residuale la funzione di repressione dei comportamenti difforni e garantire la creazione di competenze specifiche per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione.

FSE, consapevole del valore del momento formativo, intende operare allo scopo di garantire la conoscenza, da parte di tutto il personale, del contenuto della normativa in tema di anticorruzione e

trasparenza, nonché degli elementi posti a presidio dell'attuazione della stessa. In particolare, i percorsi di formazione saranno articolati su due livelli:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- livello specifico, rivolto al RPC, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nella Società.

7. MONITORAGGIO E REPORTISTICA

In base all'art. 1, comma 10 della Legge 190/2012, il RPC ha, tra gli altri, il compito di verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità a prevenire il rischio di corruzione, anche al fine di proporre all'Organo di indirizzo politico-amministrativo le modifiche che, all'esito dei controlli, si rendesse necessario apportare al Piano stesso. L'attività di verifica consiste, dunque, nell'accertamento del rispetto delle misure preventive previste nel Piano da parte della struttura aziendale oggetto di analisi.

A tal fine il RPC predispone un piano dei controlli per monitorare le aree maggiormente critiche e in base a un definito sistema di reportistica monitora costantemente "l'andamento dei lavori" e intraprende le iniziative più adeguate nel caso vengano rilevati scostamenti.

8. AGGIORNAMENTO DEL PIANO

L'Organo di indirizzo politico-amministrativo - su proposta del RPC - approva l'aggiornamento del Piano in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie, in particolare in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Piano complessivamente inteso;
- mutamenti nell'assetto organizzativo o nell'attività svolta dalla Società;
- identificazione di nuove attività sensibili o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività;
- intervento di modifiche normative o di evoluzioni giurisprudenziali e dottrinali in tema di anticorruzione o di trasparenza;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Piano a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo, occasionali o svolte dal RPC.

Una volta approvato dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo, il Piano, così come modificato viene pubblicato sul sito internet della Società, all'interno della sezione Amministrazione Trasparente e viene data comunicazione della pubblicazione a tutto il personale della Società.

9. PROGRAMMAZIONE PER IL 2016

Diffusione del Piano.

Implementazione delle misure di prevenzione obbligatorie sopra delineate.

Definizione e implementazione di misure di prevenzione ulteriori, generali e/o specifiche, per mitigare i rischi di corruzione.

Predisposizione delle attività formative così come previste al paragrafo 6.7 del Piano.

Implementazione di meccanismi per ricevere eventuali segnalazioni e a tutela dei dipendenti segnalanti.

Emanazione di nuove procedure e rinnovo/integrazione di quelle già esistenti.

Definizione, con particolare riferimento a contenuto e tempistiche, dei flussi informativi tra le diverse direzioni aziendali e il RPC.

Attuazione e integrazione degli specifici obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni ai sensi della Legge 190 e del D.Lgs. n. 33/2013.

Aggiornamento del Codice di Comportamento.

10. ENTRATA IN VIGORE

Il Piano ha validità triennale (2016-2018) ed entra in vigore il 5 maggio 2016 con successivo aggiornamento al 26/07/2016.

ALLEGATI:

Allegato 1 – Programma triennale della Trasparenza.