

PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DI ITEA S.P.A.

DOCUMENTO N. 7 del Modello ex D.Lgs. 231/2001

REVISIONE N. 03 del Modello (volta, principalmente, a recepire le intervenute integrazioni-modifiche introdotte, con la Legge 6 novembre 2012, n.190, nel D. Lgs. 231/2001, con previsione di nuovi reati-presupposto della responsabilità amministrativa: ulteriori reati contro la P.A. e corruzione tra privati)

La Provincia Autonoma di Trento, con deliberazione dd. 27.09.2013, n. 2040, ha approvato il proprio Piano Triennale di Prevenzione ai sensi della L. n. 190/2012; successivamente, con Nota del 25/10/2013 ha comunicato alle Società di sistema, fra cui ITEA s.p.a., gli adempimenti di competenza.

Il presente elaborato, predisposto dall'Organismo di Vigilanza di ITEA S.p.A. in ossequio all'invito di cui sopra, è stato definitivamente approvato dal Consiglio d'amministrazione della Società nella seduta dd 21 gennaio 2014.

1. Articolazione del Piano

Il PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DI ITEA S.p.A ex L. 190 (di cui in prosieguo) si articola:

- ✓ nel presente documento, che ne costituisce l'unità principale;
- ✓ nelle previsioni in materia di anticorruzione introdotte negli elaborati denominati: *Relazione di presentazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo conforme al D.Lgs. 231/2001 e Codice Etico*, i quali, quindi, integrano la presente relazione, configurando specifiche parti del Piano stesso.

Il presente documento, inoltre, implementa il Modello di organizzazione, gestione e controllo conforme al D.Lgs. 231/2001 della Società, rappresentando la sezione del medesimo dedicata a detta materia.

La Società adotta il Piano di cui trattasi e pertanto tutti i suoi destinatari (di cui in prosieguo) devono attenersi a quanto esso prescrive.

2. Obiettivi del Piano

Con l'adozione del Piano di prevenzione della corruzione la Società non solo si conforma alle disposizioni di cui alla Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*, ma promuove il costante miglioramento dell'effettiva rispondenza ed adesione, nei concreti comportamenti delle persone che operano per conto della stessa, ai Principi etici generali posti a fondamento imprescindibile del proprio agire e presenti nel Codice Etico, ovvero, principalmente: **la Responsabilità e la Legalità, la Trasparenza e la Correttezza.**

Di evidenza, tali principi implicano il ripudio di ogni condotta corruttiva e, quindi, il continuo perseguimento dell'obiettivo di concretamente attuarli si traduce in un'efficace opera di prevenzione di dette riprovevoli condotte, con la precisazione che:

- a) una proficua attività di prevenzione implica la concreta adozione di tutti gli strumenti ed azioni effettivamente utili al fine di evitare i seguenti nocuenti:
 - Danno socio-economico
 - Danno organizzativo/operativo
 - Danno morale ed all'immagine
 - Danno alla comunità;
- b) la Corte dei Conti, nel discorso di apertura dell'anno giudiziario 2013, ha posto in evidenza come la corruzione sia divenuta da *"fenomeno burocratico/pulviscolare, fenomeno politico-amministrativo-sistemico"**La risposta, pertanto, non può essere di soli puntuali, limitati, interventi - circoscritti, per di più, su singole norme del codice penale - ma la risposta deve essere articolata ed anch'essa sistemica."*....;
- c) la già citata L. 190 detta norme di carattere sia preventivo che repressivo in ordine alla lotta contro la corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione in senso lato e prevede specifiche disposizioni particolarmente in materia di trasparenza, nell'ottica che gli enti debbono essere delle *"case di vetro"*, perché tale condizione costituisce indubbiamente un valido contrasto alle varie forme di illegalità;

d) il primo comma dell'art. 11 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 così definisce tale indispensabile connotato che deve presentare l'agire della P.A.: *"La trasparenza e' intesa come accessibilita' totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attivita' di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialita'. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione"*.

Coerentemente, il Piano si pone lo scopo di rendere effettivo il principio di totale accessibilità delle informazioni per le quali la legge stabilisce un obbligo di pubblicità (in generale, i dati ed informazioni inerenti le attività, l'organizzazione, la gestione, i risultati aziendali), prefiggendosi, inoltre, di ampliare, possibilmente, l'ambito di conoscibilità delle attività della Società, mediante la messa a disposizione alla collettività di supplementari informazioni riguardanti la gestione delle attività sociali.

Inoltre, col Piano vengono individuati i processi decisionali maggiormente esposti al rischio corruzione od illegalità e poi indicati gli strumenti procedurali atti a prevenire detto rischio.

La Società, in definitiva, si propone di promuovere una cultura della legalità, cercando di contribuire al raggiungimento della più generale finalità, che rappresenta la "ratio" della legge 190, ossia l'attivazione di un processo di riconquista della fiducia da parte dei cittadini nei confronti della Pubblica amministrazione, *lato sensu*.

3. Destinatari del Piano di prevenzione

Sono destinatari del Piano di prevenzione della corruzione:

- gli organi sociali (Consiglio d'amministrazione e Collegio sindacale)
- i dirigenti ed il personale dipendente od a disposizione della Società,
- i collaboratori
- l responsabile per l'attuazione della prevenzione della corruzione
- l'Organismo di Vigilanza .

4. Le Fonti normative

Le fonti di riferimento del Piano, accanto alla Legge n. 190, si rinvencono, principalmente:

- nel D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 concernente il *"Riordino della disciplina degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle PPAA"*
- nel D.Lgs. dd. 8/4/2013, n. 39 *"Disposizioni in materia di inconfiribilita' e incompatibilita' 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"*
- nel Piano Nazionale Anticorruzione, (P.N.A.)
- nel Piano Triennale di Prevenzione della corruzione approvato dalla P.A.T.,
- nella L.P. 15 marzo 2013, n. 9 *"Obblighi di trasparenza in capo alle stazioni appaltanti: adeguamento all'art. 1, comma 32 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ("Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione)"*
- nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, emanato con D.P.R. 16 aprile 2013, n.62.

L'Organismo di vigilanza della Società ha dato corso ad un'analisi del contenuto della L. 190, del D. Lgs. n. 33, del D. Lgs. n. 39 e del P.N.A., come esposto nell'elaborato denominato *"Rassegna della normativa di riferimento per la predisposizione del Piano di prevenzione della corruzione"*, redatto dall'Organismo stesso (Allegato A).

5. Adempimenti della P.A.T.

La P.A.T., con deliberazione dd. 27.09.2013, n. 2040, ha approvato il proprio Piano Triennale di Prevenzione; con nota del 25/10/2013 ha comunicato alle Società di sistema gli adempimenti di competenza in materia di anticorruzione.

6. Obblighi a carico delle società partecipate dalla .P.A.T.

La predetta nota (del tutto in sintonia con quanto detta il P.N.A.) stabilisce che le Società partecipate procedono nel seguente modo:

1. individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste nell'art. 1, comma 16 della l. n.190 del 2012, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni dell'ente;
2. previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
3. previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
4. individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
5. 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;
6. regolazione di procedure per l'aggiornamento;
7. previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
8. regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del modello da parte dell'amministrazione vigilante;
9. introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Nel prosieguo, detta lettera prescrive che le società sono pertanto tenute a svolgere “*con risorse interne... il proprio processo di gestione del rischio, al fine di individuare, nell'ambito dei predetti modelli le idonee misure di prevenzione. Tale parte dei modelli costituirà il “Piano di Prevenzione della corruzione”. Il Piano sarà redatto conformemente alle indicazioni operative del Piano Nazionale Anticorruzione approvato l'11/09/2013 dall'Autorità nazionale anticorruzione... . Inoltre le Società ...dovranno nominare un responsabile per l'attuazione dei piani di prevenzione della corruzione individuabile anche nell'organismo di vigilanza. Le società avranno pertanto cura di inviare detti piani e di comunicare la nomina del responsabile per la prevenzione della corruzione entro il 31/12/2013, al Responsabile per la Prevenzione della corruzione della PAT.... Nell'ambito del processo di gestione del rischio della PATsaranno individuate le modalità idonee a garantire un adeguato flusso informativo in materia di prevenzione della corruzione tra gli enti in parola e la Provincia.*”

7. Risultati dell'attività istruttoria svolta dall'Organismo di vigilanza:

L'Organismo di Vigilanza, avvalendosi della metodologia descritta nell'elaborato denominato "Metodologia adottata per l'elaborazione--definizione del piano di prevenzione della corruzione di ITEA S.p.A." (Allegato B) , ha predisposto l'attività istruttoria - preliminare, in generale, al recepimento della L.190 nell'ambito del Modello 231 ed, in particolare, alla redazione del presente documento, pervenendo, infine, alle risultanze esposte nella Relazione denominata "Risultati dell'attività istruttoria svolta dall'Organismo di vigilanza di ITEA S.p.A., al fine del recepimento della L. 190/12" (Allegato C).

8. Contenuto e specifiche prescrizioni del Piano di prevenzione della corruzione

In ottemperanza alla normativa di riferimento ed assumendo le conclusioni alle quali l'Organismo di Vigilanza è pervenuto ad esito della sopra citata attività istruttoria, si formalizzano qui di seguito il contenuto e le specifiche previsioni del Piano di prevenzione della corruzione di ITEA S.p.A e ciò seguendo l'impostazione e lo schema procedurale raccomandati dalla P.A.T. con la precitata nota dd. 15 ottobre 2013.

1) INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A MAGGIOR RISCHIO DI CORRUZIONE

Le aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste nell'art. 1, comma 16 della l. n.190 del 2012, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni della Società sono così individuate:

AREE IN CUI POTREBBE VERIFICARSI UN POTENZIALE RISCHIO DI COMMISSIONE DI REATI CONTRO LA P.A., DI REATI DI STAMPO MAFIOSO E DEL REATO DI CORRUZIONE TRA PRIVATI

- Acquisto di aree e fabbricati di proprietà pubblica
- Procedure (anche propedeutiche) per l'utilizzo edificatorio di aree.
- Gestione contenziosi civili, amministrativi e penali direttamente o tramite legali di fiducia;
- Predisposizione, attuazione dei programmi di manutenzione e dei relativi finanziamenti, (comprendenti il risanamento e le ristrutturazioni immobiliari, l'incremento abitativo, il recupero abitativo, la riqualificazione urbana), qualora tali programmi vengano in tutto o in parte finanziati od anche approvati da ente pubblico
- Progettazione, acquisto, installazione e manutenzione, ristrutturazione e costruzione di immobili e relativi impianti tecnologici e di beni mobili al servizio degli immobili, qualora tali attività vengano anche solo in parte finanziate od approvate da ente pubblico;
- Procedure per l'ottenimento di autorizzazioni, concessioni edilizie e certificazioni inerenti l'abitabilità o altri requisiti degli immobili (e relativi impianti tecnologici) necessari per la loro utilizzabilità.
- Procedure inerenti la collocazione in locazione di immobili.
- Procedure ad evidenza pubblica inerenti l'espletamento di gare d'appalto di lavori, servizi e forniture e successiva fase di perfezionamento dell'accordo contrattuale, nonché relativa gestione.
- Gestione dei contratti d'appalto.
- Attività di direzione lavori ed assistenza cantieri.
- Procedura per l'acquisizione di beni e servizi e gestione dei relativi contratti.
- Concorsi per l'acquisizione di risorse umane.

2) PROGRAMMAZIONE DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO.

La Società programma, nell'ambito del Piano formativo dell'esercizio 2014, interventi formativi per tutto il personale sui temi della integrità, dell'illegalità e della prevenzione della corruzione, secondo le indicazioni fornite nel P.N.A., destinandovi specificamente una congrua parte delle risorse finanziarie. Tale attività viene realizzata in due fasi:

- La prima, di carattere generale, finalizzata alla diffusione della cultura della integrità e della legalità e all'accrescimento del senso etico all'interno delle strutture in maniera indistinta e può venir realizzata mediante eventi seminari interni. In sede di redazione di detto Piano formativo si provvede ad individuare le relative modalità ed a selezionare le risorse idonee.
- La seconda, più mirata, rivolta al personale operante nei settori a rischio.

In generale, ci si avvarrà di soggetti qualificati, ed in particolare di TSM, quale società di sistema della PAT a ciò deputata.

Per quanto concerne le modalità operative, si rinvia alla Procedura, denominata "*Formazione ed addestramento del personale*".

3) PREVISIONE DI PROCEDURE PER L'ATTUAZIONE DELLE DECISIONI DELL'ENTE IN RELAZIONE AL RISCHIO DI FENOMENI CORRUTTIVI.

La Società intende prevenire i fenomeni corruttivi, attuando così il presente Piano, attraverso le seguenti procedure e/o programmi:

- ✓ *Implementazione del Modello 231*, il 21/01/2014
- ✓ *Nomina del Responsabile per l'attuazione del Piano di prevenzione*; il 21/01/2014
- ✓ *Pubblicazione del Piano di prevenzione della corruzione sul sito web istituzionale*., entro il 31/01/2014;
- ✓ *Attuazione di flussi informativi*, a carico dei responsabili dei diversi Settori aziendali, mediante apposita reportistica indirizzata al Responsabile nei termini che verranno concordati;
- ✓ *Verifica dell'esatto assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza previsti dalla L. 190/12, come integrata dal D.Lgs. 14.2.13, n.33*, secondo le modalità emanate dal Consiglio provinciale, nei termini che saranno prescritti;
- ✓ *Verifica dell'assenza dei casi di incompatibilità di cui al c. 53 dell'art. 1 della L.190*, secondo le prescrizioni dell'art. 15 del citato D.Lgs. n. 39/13 e della norma transitoria di cui all'art. 29-ter del D.Lgs. 6 settembre 2013, n. 69, in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 31/07/2014;
- ✓ *Monitoraggio specifico da parte dell'Organismo*, il quale provvederà a programmare una specifica attività di controllo;
- ✓ *Verifica (a campione) del rispetto delle deleghe*, ad opera del Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 31/12/2014;
- ✓ *Ricognizione di tutte le procedure e/o specifiche attività amministrative "sensibili"*, in capo ai Dirigenti dei diversi Settori aziendali interessati, nei termini che verranno concordati col Responsabile della Prevenzione
- ✓ *Valutazione della adeguatezza delle procedure*, mediante un processo di autovalutazione in capo ai Dirigenti dei diversi Settori aziendali che forniranno uno specifico report al Responsabile per l'attuazione del Piano di prevenzione, nei termini che verranno concordati;
- ✓ *Verifica dell'efficacia del Piano*, con periodicità annuale ed aggiornamenti ogni qualvolta vengano significativamente modificate l'organizzazione e le procedure e qualora modifiche normative generali impattino sullo stesso;

- ✓ *Implementazione della funzionalità del Controllo di Gestione*, a cura del responsabile della funzione nei termini che verranno concordati.

4) INDIVIDUAZIONE DI MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE IDONEE AD IMPEDIRE LA COMMISSIONE DEI REATI

La Società individua, quali idonee misure di prevenzione dei reati in questione, le seguenti modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie, con la precisazione che le stesse, in generale, risultano già adottate:

- *Separazione delle funzioni*
- *Tracciabilità degli atti*
- *Tracciabilità dei flussi finanziari*
- *Puntuale definizione dei poteri e delle deleghe*
- *Specifiche attività di formazione ed informazione a favore del personale*, con l'intento di promuovere la cultura della legalità
- *Rotazione degli incarichi*, precisando sin d'ora che:
 - in ITEA non è ipotizzabile una piena alternanza totale di coloro che coprono posizioni di responsabilità, per esigenze di ottimale funzionalità della Società e di sua adeguata organizzazione interna;
 - risulta, invero, attuabile un provvedimento di portata più limitata, tuttavia da ritenersi efficace, riferito alle posizioni non di vertice, operanti nei settori in cui (accanto, naturalmente, ad un intrinseco significativo rischio di eventi corruttivi), si riscontra una congrua disponibilità di unità lavorative dedicate ed una ripartizione delle competenze (anche) su base "territoriale"
 - tali condizioni ricorrono al riguardo del comparto:
 - Tecnico c/o il Settore Gestione Patrimonio, inerente le manutenzioni degli immobili
 - Ispettivo c/o il Settore Utenti, che svolge l'attività di presidio del territorio
 - in effetti, ogni tecnico ed ispettore agisce entro un determinato contesto geografico
 - in passato si è dato corso ad analoghi provvedimenti
 - Conseguo che è senz'altro possibile preordinare l'implementazione dell'iniziativa in parola, impostando una operazione di avvicendamento, ovvero di redistribuzione sul territorio, più accentuata ed incisiva rispetto alle precedenti

ciò premesso, si stabilisce che tale operazione, nei predetti termini e limiti, venga programmata e calendarizzata dal Responsabile della prevenzione della corruzione di concerto con l'Organismo e previo accordo con i dirigenti interessati;

5) 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

La Società, al fine del pieno recepimento della L.190, implementa il Codice Etico, già adottato in conformità alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001;

6) REGOLAZIONE DI PROCEDURE PER L'AGGIORNAMENTO DEL PIANO

L'Organismo di Vigilanza, analogamente a quanto effettuato in più occasioni in passato, provvederà, con cadenza annuale, a valutare l'adeguatezza del Codice Etico e degli altri documenti componenti il Modello 231 e quindi anche del Piano di prevenzione e, ad esito, eventualmente, predisporrà ulteriori modifiche/implementazioni del Modello 231 stesso, proponendo poi al Consiglio d'amministrazione di recepire le stesse;

7) PREVISIONE DI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DEPUTATO A VIGILARE SUL FUNZIONAMENTO E L'OSSERVANZA DEL MODELLO. Si resta in attesa di ricevere dalla P.A.T. specifiche direttive.

8) REGOLAZIONE DI UN SISTEMA INFORMATIVO PER ATTUARE IL FLUSSO DELLE INFORMAZIONI E CONSENTIRE IL MONITORAGGIO SULL'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DELL'AMMINISTRAZIONE VIGILANTE

Si resta in attesa di ricevere dalla P.A.T. specifiche direttive al fine di poter istituire/adottare un idoneo sistema informativo per l'attuazione del flusso delle informazioni, ad integrazione di quanto indicato al punto precedente

9) INTRODUZIONE DI UN SISTEMA DISCIPLINARE IDONEO A SANZIONARE IL MANCATO RISPETTO DELLE MISURE INDICATE NEL MODELLO.

I contratti collettivi di lavoro applicati al personale in base al relativo status giuridico (di dipendente pubblico o privato) e qualifica prevedono un idoneo sistema disciplinare, a cui in questa sede si fa espresso rinvio unitamente alle previsioni al riguardo contenute nel documento denominato *“Relazione di presentazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo conforme al D.Lgs. 08/06/2001 n. 231”*.

ALLEGATO A) al Piano di Prevenzione della corruzione

Rassegna della normativa di riferimento per la predisposizione del Piano di prevenzione della corruzione

Le Fonti normative

Le fonti di riferimento del Piano, accanto alla Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", si rinvengono, principalmente:

- nel D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 concernente il "Riordino della disciplina degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle PPAA"
- nel D.Lgs. dd. 8/4/2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190"
- nel Piano Nazionale Anticorruzione, (P.N.A.)
- nel Piano Triennale di Prevenzione della corruzione approvato dalla P.A.T.,
- nella L.P. 15 marzo 2013, n. 9 "Obblighi di trasparenza in capo alle stazioni appaltanti: adeguamento all'art. 1, comma 32 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ("Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione)"
- nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, emanato con D.P.R. 16 aprile 2013, n.62.

La Legge 190/12

1 ARTICOLAZIONE DELLA L. 190

La Legge 6 novembre 2012, n. 190, si compone di soli due articoli :

- ✓ l'art. 1 ("Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"), suddiviso in ben 83 commi;
- ✓ l'art. 2 ("Clausola di invarianza"), che, in pratica, non presenta particolare rilevanza, essendo del seguente tenore: "1. Dall'attuazione della presente legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. 2. Le amministrazioni competenti provvedono allo svolgimento delle attività previste dalla presente legge con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. 3" OMISSIS.

In prosieguo viene esaminato l'art. 1 della L.190, indicando via via il comma di riferimento.

2. I DESTINATARI DELLA NORMATIVA.

Destinatari della normativa sono:

- la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT)
- le pubbliche amministrazioni centrali
- gli enti locali
- le stazioni appaltanti di opere pubbliche, laddove alle medesime vengono riservate specifiche disposizioni
- le società partecipate dalle amministrazioni pubbliche, (atteso che la normativa contenuta nella Legge in parola, a partire dal c. 15 e fino al c. 33 compreso, è espressamente estesa, dal c. 34, tra l'altro, a dette società "limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea").

3. SPECIFICHE PREVISIONI DELLA L. 190

Sotto il profilo preventivo, la L.190/12:

- ❖ istituisce e disciplina: l'Autorità nazionale anticorruzione e la figura del Responsabile della Prevenzione della corruzione
- ❖ prevede un Piano nazionale anticorruzione e Piani triennali di prevenzione della corruzione (quest'ultimi anche a livello locale)
- ❖ introduce alcune disposizioni (obblighi/divieti a carico della P.A. e/o dei dipendenti pubblici) in materia di: pubblicità e trasparenza amministrativa, incompatibilità degli incarichi dirigenziali, incandidabilità a date cariche di soggetto condannati con sentenze definitive di condanna, ecc., prevedendo alcune specifiche ipotesi di incompatibilità e ponendo delle limitazioni al cumulo di impieghi ed incarichi ai dipendenti pubblici nonché al ricorso (da parte delle amministrazioni) a contratti di lavoro a tempo determinato
- ❖ prescrive una serie di adempimenti da parte della P.A. (quali, in primis: la definizione dei già citati Piano nazionale e Piani triennali, l'adozione di codici di comportamento)
- ❖ accorda una forte tutela al dipendente pubblico che segnala illeciti
- ❖ individua alcune attività a rischio di infiltrazione mafiosa.

Per quanto concerne le finalità repressive di tali fenomeni criminali, la Legge 190:

- I. apporta svariate novelle agli articoli del c.p. riguardanti i reati contro la P.A.
- II. aggrava, in generale, le misure delle pene inflitte per tali reati
- III. rivede il reato di concussione
- IV. istituisce due nuove fattispecie di illecito penale: la corruzione tra privati ed il traffico di influenze illecite (puniti con la reclusione da uno a tre anni).

4. L'AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE

Il c. 2, attribuisce alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT, individuata, al c.1, quale Autorità nazionale anticorruzione) date funzioni di vigilanza e consultive, principalmente:

- l'approvazione del Piano nazionale anticorruzione (PNA), predisposto a cura del Dipartimento della funzione pubblica sulla base di Linee di indirizzo fornite da apposito Comitato Interministeriale (c.4 art. 1);
- la collaborazione con i paritetici organismi stranieri, ecc.;
- l'analisi delle cause e dei fattori della corruzione e l'individuazione degli interventi che ne possono favorire la prevenzione e il contrasto;
- l'esercizio della vigilanza e del controllo sull'effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure adottate dalle pubbliche amministrazioni;

5. IL PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito P.N.A.) può venire definito come l'apparato al quale le amministrazioni sono tenute a riferirsi nell'adozione dei Piani triennali di prevenzione.

Ora, Il CIVIT ha provveduto ad approvare il P.N.A. (redatto dal Dipartimento della Funzione Pubblica). Esso è uno strumento finalizzato alla prevenzione della corruzione.

Il P.N.A., fornendo la definizione di corruzione, evidenzia che le situazioni rilevanti a tali fini “sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318 c.p. (corruzione per l’esercizio della funzione) - 319 c.p. (corruzione per un atto contrario ai doveri d’ufficio) – 319 ter c.p. (corruzione in atti giudiziari) e sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo”.

Al riguardo delle Società partecipate che si siano dotate di Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs 231/2001, il P. N. A. stabilisce che, per evitare inutili ridondanze, le medesime possono fare perno sul Modello 231, estendendone l’ambito di applicazione non solo ai reati contro la P.A. previsti dal d.lgs 231/2001 ma anche a quelli considerati nella L.190/12 dal lato sia attivo che passivo.

I Modelli così integrati, denominati “Piani di Prevenzione” vanno trasmessi alla P.A. vigilante (ovvero per le Società di sistema alla PAT).

Il P.N.A. stabilisce, altresì, che:

1. le Società devono, inoltre:

- nominare un Responsabile per l’attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, che può essere individuato anche nell’Organismo di Vigilanza
- definire nei propri Modelli 231 dei meccanismi di accountability, che consentano al cittadino di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione.

2. La Pubblica Amministrazione che esercita la vigilanza (per le Società di sistema la PAT) deve verificare l’avvenuta introduzione dei Modelli da parte dell’ente pubblico economico o dell’ente di diritto privato in controllo pubblico.

3. L’amministrazione e l’ente vigilato organizzano un idoneo sistema informativo per monitorare l’attuazione delle misure sopra indicate. In particolare, i sistemi di raccordo finalizzati a realizzare il flusso delle informazioni, compresa l’eventuale segnalazione di illeciti, sono definiti nel P.T.P.C. dell’amministrazione vigilante e nei Piani di prevenzione della corruzione predisposti dagli enti in controllo pubblico.

6. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Ai sensi del c. 7 (al fine, principalmente, della predisposizione del piano anticorruzione), il responsabile della prevenzione della corruzione viene individuato dall’organo di indirizzo politico di ciascuna amministrazione:

- a livello centrale, di norma, tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio
- a livello locale, nel Segretario Comunale (per i Comuni) o Provinciale (per le Province), salvo diversa e motivata determinazione.

Il responsabile, in ottemperanza al c. 8, definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione; inoltre, in ossequio al c.10, egli deve provvedere:

- alla verifica dell’efficace attuazione del piano di prevenzione e della sua idoneità;
- alla verifica dell’effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- all’individuazione del personale da inserire nei programmi di formazione.

7. LA TRASPARENZA

Il comma 15 stabilisce che la trasparenza dell'attività amministrativa va assicurata mediante la pubblicazione nei siti web istituzionali delle P.A. e (per l'effetto del c. 34), tra l'altro, delle società partecipate:

A) delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione e nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali e ciò (in ossequio a quanto prevede il successivo comma 16) con particolare riferimento ai procedimenti di:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, ecc.;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del decreto legislativo n.150 del 2009.

B) dei bilanci e conti consuntivi, nonché dei costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati ai cittadini. Le informazioni sui costi sono pubblicate sulla base di uno schema tipo redatto dall'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture.

Il c. 17 recita. “ *Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità' o nei patti di integrità' costituisce causa di esclusione dalla gara*”.

Ai sensi del c. 28 , le amministrazioni devono provvedere al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali attraverso la tempestiva eliminazione di eventuali anomalie.

Il c. 29 stabilisce che le P.A. e (per l'effetto del c. 34) le società partecipate devono, inoltre, rendere noto, tramite il proprio sito web istituzionale, almeno un indirizzo di posta elettronica certificata cui il cittadino possa rivolgersi per trasmettere istanze ai sensi del D.P.R. 30.12.2000, n. 445 (“*Testo unico sulla documentazione amministrativa*”) e ricevere informazioni circa i provvedimenti ed i procedimenti amministrativi che lo riguardano.

Altresì, le amministrazioni e (per l'effetto del c. 34) le società partecipate hanno l'obbligo di rendere accessibili, in ogni momento, agli interessati, (tramite strumenti di identificazione informatica) le informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi che li riguardano, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e allo specifico ufficio competente in ogni singola fase (c. 30).

Con riferimento ai procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi le stazioni appaltanti sono tenute, in ottemperanza al c. 32 , a pubblicare nei propri siti web istituzionali:

- la struttura proponente;
- l'oggetto del bando;
- l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte;
- l'aggiudicatario;
- l'importo di aggiudicazione;
- i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura;
- l'importo delle somme liquidate.

Il già citato c. 32 fa altresì obbligo di :

- pubblicare tali informazioni (entro il 31 gennaio di ogni anno, relativamente all'anno precedente ed, in prima applicazione, entro il 31 marzo 2013 – c. 418 art. 1 L. 228/2012), in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici;
- trasmettere dette informazioni:
 - in formato digitale, all'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, che le pubblica nel proprio sito web. L'Autorità individua le informazioni rilevanti e le relative modalità di trasmissione;
 - in via telematica, alla CIVIT.

Restano ferme le disposizioni in materia di pubblicità previste dal D.Lgs. 12 aprile 2006, n.163 (*“Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE”*) - (c. 31 art. 1 L. 190).

Ai sensi e per gli effetti del c. 33:

- la mancata o incompleta pubblicazione di dette informazioni costituisce violazione degli standard qualitativi ed economici ed è fonte di responsabilità a carico dei dirigenti;
- eventuali ritardi nell'aggiornamento dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei responsabili del servizio.

8. L'INCOMPATIBILITÀ, IL CUMULO DI IMPIEGHI E INCARICHI AI DIPENDENTI PUBBLICI

Il c. 42 apporta all'art. 53 (*“Incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi”*) del D. Lgs. n. 165/2001 (*“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*) alcune modifiche/integrazioni, mantenendone sostanzialmente immutato l'impianto.

Allo stato, l'assetto normativo in materia di incompatibilità e cumulo di incarichi appare sintetizzabile come di seguito

Divieto di conferimento di incarichi.

Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai loro dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati (c. 2 art. 53 citato D. Lgs. n. 165/2001).

Il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza (od anche da società o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale), sono disposti secondo criteri oggettivi e predeterminati, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente (c. 5 art. 53).

Divieto di svolgimento di incarichi.

Da quanto appena detto, discende che i dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza.

Anche in questo caso, ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi (c. 7 art. 53).

Nell'eventualità di inosservanza del divieto (ossia nell'ipotesi in cui il dipendente svolga esternamente incarichi in assenza di debita, preventiva autorizzazione) il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza dello stesso. L'omissione del versamento costituisce ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei Conti (c. 7-bis art. 53).

I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto sopra sono nulli ed è fatto divieto, ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti, di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni; inoltre i relativi compensi vanno restituiti.

Adempimenti per il conferimento di incarichi

Gli enti pubblici economici nonché i soggetti privati non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti pubblici senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. (c. 9 art. 53)

Pure in tale ipotesi, ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. In caso di violazione si applica una sanzione pecuniaria pari al doppio degli emolumenti relativi all'incarico

L'autorizzazione deve essere richiesta all'amministrazione di appartenenza del dipendente dai soggetti pubblici o privati, che intendono conferire l'incarico; può, altresì, essere richiesta dal dipendente interessato (c.10 art.53 D. Lgs. n. 165/2001).

Adempimenti a seguito di conferimento di incarichi.

Entro quindici giorni dall'erogazione del compenso per gli incarichi retribuiti, anche se occasionali e comunque non compresi nei compiti e doveri d'ufficio, i soggetti pubblici o privati devono comunicare all'amministrazione di appartenenza l'ammontare dei compensi erogati ai dipendenti pubblici.

Entro quindici giorni dal conferimento o autorizzazione dell'incarico, anche a titolo gratuito ai propri dipendenti, le amministrazioni pubbliche comunicano, in via telematica, al Dipartimento della funzione pubblica gli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi (precisando l'oggetto dell'incarico e l'eventuale compenso lordo). Tale comunicazione va corredata con una relazione in cui sono:

- a) richiamate le norme in base alle quali sono stati conferiti (od autorizzati) gli incarichi;
- b) espone le motivazioni di tali conferimenti (od autorizzazioni);
- c) indicati i criteri adottati nella scelta dei dipendenti per l'affidamento degli incarichi;
- d) la conformità di detti criteri con il principio sancito dall'art. 97 della Costituzione del "buon andamento dell'amministrazione";
- e) evidenziate le misure che si adottano al fine di perseguire l'obiettivo della cd. "Spending review".

Entro il 30 giugno di ciascun anno:

- le amministrazioni che, nell'anno precedente, non hanno conferito, od autorizzato, incarichi ai propri dipendenti, anche se comandati o fuori ruolo, devono dichiarare in via telematica al Dipartimento della funzione pubblica di non aver conferito, od autorizzato, incarichi;
- le amministrazioni di appartenenza sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su apposito supporto magnetico, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito, od autorizzato, i compensi, relativi all'anno precedente, da esse erogati, o della cui erogazione abbiano avuto comunicazione dai soggetti che hanno conferito l'incarico;
- le amministrazioni pubbliche sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su supporto magnetico, i compensi percepiti dai propri dipendenti anche per incarichi relativi a compiti e doveri d'ufficio; sono altresì tenute a comunicare semestralmente l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza, con l'indicazione della ragione dell'incarico e dell'ammontare dei compensi corrisposti. Le amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico nonché l'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Le informazioni relative a consulenze e incarichi comunicate dalle amministrazioni al Dipartimento della funzione pubblica, nonché le informazioni pubblicate dalle stesse nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, sono trasmesse e pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici.

9. IL CODICE DI COMPORTAMENTO

In forza del c. 44, con D.P.R. 16 aprile 2013, n.62, è stato emanato il Codice di cui trattasi.

Esso prevede, nello specifico:

- ✓ *il divieto per il dipendente di chiedere regali, compensi o altre utilità, nonché il divieto di accettare regali, compensi o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore (non superiore a 150 euro) - anche sotto forma di sconto. I regali e le altre utilità comunque ricevuti sono*

immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per essere devoluti a fini istituzionali;

- ✓ *la comunicazione del dipendente della propria adesione o appartenenza ad associazioni e organizzazioni (esclusi partiti politici e sindacati) i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento delle attività dell'ufficio;*
- ✓ *la comunicazione, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, dei rapporti diretti o indiretti di collaborazione avuti con soggetti privati nei 3 anni precedenti e in qualunque modo retribuiti, oltre all'obbligo di precisare se questi rapporti sussistono ancora (o sussistano con il coniuge, il convivente, i parenti e gli affini entro il secondo grado);*
- ✓ *l'obbligo per il dipendente di astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti le sue mansioni in situazioni di conflitto di interessi anche non patrimoniali, derivanti dall'assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici;*
- ✓ *la tracciabilità e la trasparenza dei processi decisionali adottati (che dovrà essere garantita attraverso un adeguato supporto documentale)*
- ✓ *il rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione nell'utilizzo del materiale o delle attrezzature assegnate ai dipendenti per ragioni di ufficio, anche con riferimento all'utilizzo delle linee telematiche e telefoniche dell'ufficio;*
- ✓ *gli obblighi di comportamento in servizio nei rapporti e all'interno dell'organizzazione amministrativa;*
- ✓ *per i dirigenti, l'obbligo di comunicare all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possono porli in conflitto d'interesse con le funzioni che svolgono;*
- ✓ *l'obbligo di fornire le informazioni sulla propria situazione patrimoniale previste dalla legge;*
- ✓ *il dovere, nei limiti delle loro possibilità, di evitare che si diffondano notizie non vere sull'organizzazione, sull'attività e sugli altri dipendenti.*

10. L'ELENCO DEI FORNITORI E LE ATTIVITÀ A RISCHIO DI INFILTRAZIONE MAFIOSA

Il comma 52:

- *istituisce (per l'efficacia dei controlli antimafia), presso ogni prefettura, l'elenco dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa operanti nei medesimi settori.*
- *stabilisce che l'iscrizione in tale elenco soddisfa i requisiti per l'informazione antimafia per l'esercizio della relativa attività ed altresì che la prefettura effettua verifiche periodiche circa la perdurante insussistenza dei suddetti rischi e, in caso di esito negativo, dispone la cancellazione dell'impresa dall'elenco.*

Il c. 53 definisce, come maggiormente esposte a rischio di infiltrazione mafiosa, le seguenti attività:

- a) trasporto di materiali a discarica per conto di terzi;
- b) trasporto, anche transfrontaliero, e smaltimento di rifiuti per conto di terzi;
- c) estrazione, fornitura e trasporto di terra e materiali inerti;
- d) confezionamento, fornitura e trasporto di calcestruzzo e di bitume;
- e) noli a freddo di macchinari;
- f) fornitura di ferro lavorato;
- g) noli a caldo;
- h) autotrasporti per conto di terzi;
- i) guardiania dei cantieri.

Il c. 56 stabilisce che con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, (da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge in commento) sono definite le modalità per l'istituzione e l'aggiornamento, del predetto elenco, nonché per l'attività di verifica.

11. MODIFICHE AL CODICE PENALE

Il comma 75 introduce modifiche al codice penale nella parte relativa ai reati contro la pubblica amministrazione, in particolare alla disciplina della corruzione e della concussione.

Esso, tra l'altro, istituisce i reati di "induzione indebita a dare o promettere utilità" e di "traffico di influenze illecite".

Anteriormente all'entrata in vigore della Legge n. 190/2012, il reato della concussione contemplava la condotta di carattere sia "costrittivo" che "induttivo". Con il comma 75 il legislatore ha scisso le due descritte fattispecie: la costrizione è rimasta la sola ipotesi comportamentale formativa del reato concussivo (il quale, come in passato, è sanzionato dall'art. 317 C.P. "Concussione"), nel mentre il comportamento induttivo ha assunto la configurazione di un autonomo illecito penale ovvero la già citata "Induzione indebita a dare o promettere utilità", sanzionato dall'art. 319-quater C.P., introdotto ex novo, per l'appunto, con il precitato c. 75.

Come in passato, le due condotte illecite più sopra descritte, (costrizione/induzione, seppure ora costituenti autonomi delitti), sotto il profilo delle responsabilità ex D.Lgs. 231, restano paritariamente trattate, con la previsione (immutata rispetto alla situazione preesistente alla L. 190) dell'applicazione di una sanzione da trecento a ottocento quote.

Invece, per quanto concerne le sanzioni d'ordine prettamente penale, il trattamento stabilito al c. 75 risulta diversificato (e tale era, probabilmente, la finalità connessa con la descritta scissione); infatti è previsto:

- per la concussione, la reclusione da 6 a 12 anni (prima della L. 190 la reclusione era da 4 a 12)
- per l'induzione indebita, la reclusione da 3 a 8 anni.

Inoltre, del reato della concussione (ovviamente, a questo punto strettamente intesa, ovvero limitata alla costrizione) è ora imputabile unicamente il pubblico ufficiale, diversamente da prima; infatti il legislatore, riscrivendo, col c.75, l'art. 317 C.P. omette la locuzione: "o l'incaricato di pubblico servizio".

Invece, il reato della corruzione risulta tuttora imputabile sia al pubblico ufficiale e sia all'incaricato di pubblico servizio, in quanto, seppure nella riscrittura dell'art. 318 C.P. [operata con la lettera f) del c.75] viene ivi omessa la menzione di detta ultima figura (diversamente da prima), andando a modificare [alla lettera l) del c.75] il I° comma dell'art. 320 C.P. ("Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio"), il legislatore ha eliminato la preesistente limitazione in base alla quale le disposizioni di cui all'art. 318 si applicavano (anche) all'incaricato di pubblico servizio unicamente allorché questi riveste la qualità di pubblico impiegato.

Analogha modifica è stata apportata all'art. 322 ("Istigazione alla corruzione"); di conseguenza l'indebita offerta o la promessa da chiunque effettuata nei confronti di un pubblico ufficiale o di un incaricato di pubblico servizio (tout court) comporta, a carico dell'autore, la pena prevista per la corruzione.

Anche al fine di presentare un quadro il più completo possibile delle varie ipotesi di reato e relativi effetti, si puntualizza che:

- ✓ il reato della corruzione +si consuma allorché viene raggiunto l'accordo (pactum sceleris) tra le parti, una delle quali è necessariamente un agente pubblico
- ✓ l'oggetto giuridico del reato consiste nella dazione o promessa di dazione di indebita retribuzione in denaro od altra utilità, finalizzata ad ottenere dal predetto agente:
 - a. il compimento di un atto del suo ufficio (art. 318 C.P. - cd. corruzione impropria)
 - b. od, invece, la relativa omissione
 - c. oppure il ritardo nel compimento
 - d. od, in alternativa, il compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 C.P.- corruzione propria)
- ✓ si vengono così, corrispondentemente, a configurare le seguenti fattispecie illecite: *corruzione per l'esercizio della funzione* (ex corruzione per un atto d'ufficio) - art. 318 -*corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio*; quest'ultimo contempla l'ipotesi sia dell'omissione che del semplice ritardo di un atto dovuto, nonché quella del compimento di un atto contrario ai doveri (art. 319 C.P.)
- ✓ accanto ad esse, esiste l'ipotesi della corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter)

- ✓ la riferibilità di tali reati (oltre al pubblico ufficiale) all'incaricato di un pubblico servizio è disposta dal già citato art. 320 (novellato come più sopra indicato).

Sotto il profilo della pena, le due parti sono equiparate dalla normativa (in virtù del rinvio effettuato dagli artt. 321 e 322 all'art. 318 e 319), in tal modo ponendo (tuttora) sullo stesso piano il corrotto ed il corruttore, considerati paritariamente colpevoli.

Per quanto concerne il reato di istigazione alla corruzione, esso è previsto all'articolo 322 codice penale e completa la pluralità dei reati di corruzione. Detto articolo punisce il tentativo unilaterale di corruzione, distinguendo tra istigazione alla corruzione attiva (commi 1 e 2) e istigazione alla corruzione passiva (commi 3 e 4). La prima ipotesi ricorre laddove l'agente pubblico rifiuta (non accetta) l'offerta o la promessa di utilità indebita effettuata dall'altra parte (privato) per indurlo al compimento di quanto indicato alle soprastanti lettere a., b., c., d.. La seconda di dette ipotesi si sostanzia nella situazione opposta, configurando la fattispecie in cui ad attivarsi, a stimolare, in altri termini a proporre l'accordo illecito [la dazione o la promessa di indebite retribuzioni in contraccambio a quanto indicato alle soprastanti lettere a., b., c., d.] è l'agente pubblico, nel mentre il destinatario della proposta la rifiuta. Il predetto articolo reca la seguente locuzione: "...*pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione..*"; ora siffatto agire si concretizza in un fare premura e pressione, un chiedere con insistenza, un brigare per ottenere, o meglio, proprio, un istigare. Alcune sentenze definiscono detta sollecitazione come "*forma di astuta e serpeggiante pressione psicologica sul privato*".

In tutti i casi deve trattarsi di promesse, offerte o richieste effettive, serie e potenzialmente idonee alla realizzazione dello scopo, ossia tali da turbare psicologicamente il soggetto e indurlo, sia pure in astratto, ad accettare la proposta illecita, anche se poi, in concreto, tale proposta, ovviamente, non deve essere accettata.

Il reato di istigazione alla corruzione attiva, si realizza nel momento in cui viene messa a disposizione l'utilità al soggetto pubblico o comunque allorché quest'ultimo venga a conoscenza della promessa. Invece, il reato di istigazione alla corruzione passiva si perfeziona nel momento in cui la sollecitazione da parte dell'agente pubblico viene a conoscenza del privato. Deve mancare, in entrambi i casi, l'accettazione della promessa o l'adesione alla sollecitazione, altrimenti si consuma il reato di corruzione.

Riprendendo l'esame del precitato c. 75, si evidenzia che lo stesso ha provveduto ad aumentare le misure delle sanzioni penali per i reati contro la P.A. (come più sopra già evidenziato).

Il c. 75 ha, altresì, introdotto alcune modifiche di carattere "lessicale" alle disposizioni penali riguardanti detta categoria di reati, quali :

-la rubrica dell'art. 319, originariamente: "*Corruzione per un atto d'ufficio*" è sostituita con: "*Corruzione per l'esercizio della funzione*"

-la locuzione di cui all'art. 322 C.P.: "*che riveste la qualità di pubblico impiegato per indurlo a compiere un atto del suo ufficio*" è stata sostituita con: "*per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri*").

Altra importante modifica del preesistente assetto sanzionatorio si rinviene nel successivo comma (76), con cui è stata apportata una novella all'art. 2635 C.C., a suo tempo rubricato: "*Infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità*" ed ora: "*Corruzione tra privati*".

Tale articolo rappresentava, e peraltro tuttora rappresenta, una delle svariate disposizioni penali in materia di società e di consorzi di cui al Titolo XI del Libro del Lavoro del Codice Civile, con la precisazione che, in precedenza alla L. 190, esso puniva l'illecito dell'infedeltà di cui vengono a macchiarsi le seguenti figure- organi societari:

- gli amministratori,
- i direttori generali,
- i sindaci,
- i liquidatori,
- i revisori contabili

nell'eventualità in cui gli stessi accettano indebite dazioni di utilità (o promesse di dazioni), da parte di un terzo (che, nell'ottica di tale articolo, non necessariamente è una persona fisica incardinata in altra società).

Più chiaramente, detta norma (nella sua precedente formulazione) sanzionava penalmente i predetti comportamenti illeciti, infliggendo la pena della reclusione “*sino a tre anni*” a tutti gli autori del reato in parola (ponendo sullo stesso piano le persone corrotte ed il corruttore). L'illecito si articolava (e peraltro si articola tuttora) nei seguenti elementi/eventi costitutivi:

- 1) da un lato, la dazione o promessa di utilità (Corruzione attiva- corruttore)
- 2) dall'altro, l'accettazione/adesione (Corruzione passiva- corrotti)
- 3) la connessa commissione, oppure omissione, di atti, in violazione dei propri doveri, da parte dei suddetti organi/esponenti sociali (corrotti)
- 4) un conseguente documento arrecato alla società alla quale gli stessi fanno capo.

In pratica, il citato c. 76 ha ampliato la portata dell' art. 2635 C.C., prevedendo:

- una misura minima della pena, stabilita in 1 anno, ferma restando la relativa misura massima (3 anni)
- l'estensione di detta sanzione penale ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari e ciò nell'ipotesi in cui il reato di cui trattasi sia imputabile ad essi, quali soggetti “passivi,” ovvero acquirenti delle dazioni o promesse (tali figure sono state inserite ex novo, accanto agli altri organi societari di cui sopra, all'interno del c.1 del precitato art. 2635 C.C.)
- la punibilità (pure) delle persone fisiche soggette alla direzione o vigilanza degli organi societari sopra citati (reclusione non superiore ad 1 anno e 6 mesi), ricorrendo una corrispondente ipotesi
- il raddoppio delle pene previste per il reato, qualora lo stesso sia imputabile (dal lato sia attivo che passivo) a persona fisica appartenente a società con titoli quotati o diffusi tra il pubblico
- la procedibilità d'ufficio, se dal reato deriva una distorsione della concorrenza nell'acquisizione di beni o servizi (diversamente, come per il passato, occorre la querela di parte).

Un'ulteriore, significativa innovazione introdotta con la L. 190 (comma 77 dell'art.1) riguarda il contenuto dell'art. 25-ter (“*Reati societari*”) del D.Lgs. 231. Al riguardo, appare opportuno formulare alcune considerazioni preliminari:

- innanzi tutto, siffatta innovazione si appalesa, tutto sommato, consequenziale alla predescritta modifica apportata all'art. 2635,
- il precitato art. 25-ter D.Lgs. 231/2001 forniva già (come del resto tuttora) -distintamente per ciascuno dei reati societari dai quali discende la responsabilità ex predetto Decreto- l'indicazione delle rispettive sanzioni pecuniarie, abbinando i primi con le seconde all'interno di un elenco contrassegnato dalle lettere dell'alfabeto e che, fino all'avvento della L. 190, terminava con la lettera s).

Ciò precisato, l'innovazione ultima accennata, introdotta nel citato art. 25-ter con la più volte citata Legge 190, consiste in un'integrazione del predetto elenco, operata mediante la seguente aggiunta:

“s-bis) per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'art. 2635 c.c., la sanzione pecuniaria da 200 a 400 quote.”.

L'ulteriore fattispecie di reato ex novo prevista dalla lettera r) del c. 75 dell'art. 1 della L. 190 (inserita dopo l'art. 346 C.P.) è rappresentata dalla illecita condotta di cui all'art. Art. 346-bis. - (*Traffico di influenze illecite*) che recita: “*Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 319 e 319-ter, sfruttando relazioni esistenti con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, indebitamente fa dare o promettere, a se' o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale, come prezzo della propria mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio ovvero per remunerarlo, in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio, e' punito con la reclusione da uno a tre anni. La stessa pena si applica a chi indebitamente da' o promette denaro o altro vantaggio patrimoniale.*”

La pena e' aumentata se il soggetto che indebitamente fa dare o promettere, a se' o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio.

Le pene sono altresì aumentate se i fatti sono commessi in relazione all'esercizio di attività giudiziarie.

Se i fatti sono di particolare tenuità, la pena e' diminuita".

Tale illecito non è stato inserito nel catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001; la sanzione per gli autori, quindi, è esclusivamente di carattere penale (nelle misure predette), ferme peraltro restando eventuali responsabilità di tipo civilistico.

IL D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 concernente il “*Riordino della disciplina degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle PPAA*”.

Con esso, proseguendo nell'opera avviata con la L. 190, il legislatore si pone gli obiettivi di:

- Riordinare i fondamentali obblighi di pubblicazione derivanti dalla stratificazione della varia normativa succedutasi nel tempo
- Uniformare le modalità di pubblicazione per tutte le P.A.
- Definire ruoli, responsabilità e processi in capo alle P.A. e organi di controllo
- Introdurre il nuovo istituto dell'accesso civico.

IL D. LGS. 8 APRILE 2013, N.39

Le previsioni in materia di incompatibilità degli incarichi di cui alla L.190 (descritte al punto 5.4) sono integrate da alcune disposizioni contenute nel D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, come segue:

1) l' art. 12 stabilisce che gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, negli enti di diritto privato in controllo pubblico sono incompatibili:

- con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, della carica di presidente e amministratore delegato nello stesso ente di diritto privato in controllo pubblico che ha conferito l'incarico.
- con l'assunzione, nel corso dell'incarico, della carica di Presidente del Consiglio dei ministri, Ministro, Vice Ministro, sottosegretario di Stato e commissario straordinario del Governo di cui all'articolo 11 della legge 23 agosto 1988, n. 400, o di parlamentare.

Detti incarichi, nell'ipotesi in cui l'ente privato che li conferisce sia sottoposto a controllo pubblico a livello provinciale, sono altresì incompatibili:

- con la carica di componente della giunta o del consiglio della Regione
- con la carica di componente della giunta o del consiglio di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione, ricompresi nella stessa regione dell'amministrazione locale che ha conferito l'incarico;
- con la carica di componente di organi di indirizzo negli enti di diritto privato in controllo pubblico da parte della regione, nonché di province, comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di forme associative tra comuni aventi la medesima popolazione della stessa regione.

2) Il successivo art. 15 stabilisce che il responsabile del piano anticorruzione di ciascun ente di diritto privato in controllo pubblico, cura, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nell'ente medesimo siano rispettate le disposizioni sull'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. A tale fine, il responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al presente decreto. Il responsabile segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del Decreto n. 39 medesimo all'Autorità nazionale anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di

eventuali responsabilità amministrative. Il provvedimento di revoca dell'incarico amministrativo di vertice o dirigenziale conferito al soggetto cui sono state affidate le funzioni di responsabile, comunque motivato, é comunicato all'Autorità nazionale anticorruzione che, entro trenta giorni, può formulare una richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal responsabile in materia di prevenzione della corruzione. Decorso tale termine, la revoca diventa efficace.

3) L' art. 17 del Decreto n. 39 prevede che gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni in parola e i relativi contratti sono nulli.

4) L'art. 18 recita:

“1. I componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono responsabili per le conseguenze economiche degli atti adottati. Sono esenti da responsabilità i componenti che erano assenti al momento della votazione, nonché i dissenzienti e gli astenuti.

2. I componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli non possono per tre mesi conferire gli incarichi di loro competenza. Il relativo potere è esercitato, per i Ministeri dal Presidente del Consiglio dei ministri e per gli enti pubblici dall'amministrazione vigilante.

3. Le regioni, le province e i comuni provvedono entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente decreto ad adeguare i propri ordinamenti individuando le procedure interne e gli organi che in via sostitutiva possono procedere al conferimento degli incarichi nel periodo di interdizione degli organi titolari.

4. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 3 trova applicazione la procedura sostitutiva di cui all'articolo 8 della legge 5 giugno 2003, n. 131.

5. L'atto di accertamento della violazione delle disposizioni del presente decreto è pubblicato sul sito dell'amministrazione o ente che conferisce l'incarico.”

Pertanto, l'art. 29-ter del D.Lgs. 6 settembre 2013, n. 69 prevede una disposizione transitoria in materia di incompatibilità, in base alla quale, gli incarichi conferiti e i contratti stipulati prima della data di entrata in vigore del citato Decreto n.39 non hanno effetto come causa di incompatibilità fino alla scadenza già stabilita per i medesimi incarichi e contratti.

* * *

ALLEGATO B) al Piano di Prevenzione della corruzione

METODOLOGIA ADOTTATA PER L'ELABORAZIONE-- DEFINIZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DI ITEA S.p.A.

Il Piano di prevenzione della corruzione ex L.190/12 è stato elaborato a cura dell'Organismo di Vigilanza seguendo il seguente percorso logico/procedurale:

- ✓ Approfondimento ed analisi della L.190/12 (si rinvia alle relazioni denominate "ANALISI PRELIMINARE DELLA LEGGE 6/11/2012, N. 190 AL FINE DI VALUTARNE L'IMPATTO SUL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 DI ITEA SPA". e "DISCIPLINA ANTICORRUZIONE EX L. 190/12 ADEMPIMENTI DELLE SOCIETA' PARTECIPATE P.A.T.");
- ✓ Conseguente riscontro che le principali innovazioni introdotte nell'ordinamento dalla L. 190 consistono, in sintesi:
 - nell'ampliamento della portata del reato di cui all'art. 2635 C:C.
 - nell'inserimento dello stesso nel catalogo dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231
 - nella previsione del nuovo reato di Traffico di influenze illecite, (peraltro non inserito nel catalogo dei reati presupposto di detta responsabilità)
 - nella previsione di una serie di adempimenti operativi a carico (anche) delle società partecipate, specialmente in materia di trasparenza;
 - nell'individuazione delle aree a maggior rischio di infiltrazioni mafiose;
- ✓ Lettura e commento del P.N.A., del Piano triennale di prevenzione della P.A.T., della richiamata nota dd. 25/10/13 e del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- ✓ Presa d'atto che, in ossequio a quanto prevede il PNA (ed altresì la predetta nota della P.A.T.), il Piano di prevenzione della corruzione può rientrare nell'alveo del Modello 231;
- ✓ (Ri)valutazione del contesto, delle attività/operatività, funzioni e mission della Società, alla luce di quanto sopra;
- ✓ Rivisitazione, alla luce del nuovo impianto preventivo ai sensi della L.190 (e quindi, in primis, estendendo l'analisi anche alle ipotesi corruttive più ampie rispetto a quelle classiche, previste dal C.P.) delle attività istruttorie svolte in sede di costruzione e di revisione del Modello 231 (tali attività sono così sintetizzabili: -individuazione dei reati suscettibili di accadimento in ambito di ITEA, -individuazione delle attività sensibili e dei settori/comparti aziendali potenzialmente interessati, -attribuzione del livello di rischio, -individuazione dei presidi idonei alla prevenzione). Un tanto tenendo conto, nello specifico, di quanto prevede l'Allegato 2 e l'Allegato 5 al P.N.A. ed il c. 53 dell'art. 1 della L.190/12.

ALLEGATO C) al Piano di Prevenzione della corruzione

RISULTATI DELL'ATTIVITA' ISTRUTTORIA SVOLTA DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI ITEA S.p.A.AL FINE DEL RECEPIMENTO DELLA L.190/12

L'Organismo di Vigilanza, avvalendosi della metodologia descritta nell'elaborato denominato METODOLOGIA ADOTTATA PER L'ELABORAZIONE--DEFINIZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ha predisposto l'attività istruttoria- preliminare, in generale, al recepimento della L.190 nell'ambito del Modello 231 ed, in particolare, alla redazione del Piano di prevenzione, pervenendo, infine, alle seguenti risultanze:

1) INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A MAGGIOR RISCHIO DI CORRUZIONE. Tali aree sono così individuate:

AREE IN CUI POTREBBE VERIFICARSI UN POTENZIALE RISCHIO DI COMMISSIONE DI REATI CONTRO LA P.A., DI REATI DI STAMPO MAFIOSO E DEL REATO DI CORRUZIONE TRA PRIVATI

- Acquisto, progettazione, manutenzione, ristrutturazione, costruzione, di immobili e relativi impianti tecnologici, nonché di beni mobili;
- Procedure ad evidenza pubblica
- Gestione dei contratti d'appalto
- Attività di Direzione lavori ed assistenza cantieri
- Procedure per l'ottenimento di autorizzazioni, concessioni e certificazioni
- Procedure inerenti la collocazione di immobili
- Gestione contenziosi civili, amministrativi e penali direttamente o tramite legali di fiducia;
- Calcolo e versamento dei contributi previdenziali
- Conferimenti di incarichi professionali all'esterno;
- Procedura per l'acquisizione di beni e servizi e gestione dei relativi contratti
- Concorsi per l'acquisizione di risorse umane
- Informazioni dalla struttura per le poste stimate;
- Elaborazione, e redazione del bilancio ed altre informazioni e comunicazioni obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza, avvalendosi anche della metodologia di valutazione di cui all'Allegato 5 del P.N.A., ritiene corretto attribuire un grado di rischio basso ed un impatto alto.

2) PROGRAMMAZIONE DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO.

La Società programma, nell'ambito del Piano formativo dell'esercizio 2014, interventi formativi per tutto il personale sui temi della integrità, dell'illegalità e della prevenzione della corruzione, secondo le indicazioni fornite nel P.N.A., destinandovi specificamente una congrua parte delle risorse finanziarie. Tale attività viene realizzata in due fasi:

- La prima, di carattere generale, finalizzata alla diffusione della cultura della integrità e della legalità e all'accrescimento del senso etico all'interno delle strutture in maniera indistinta e può venir realizzata mediante eventi seminari interni. In sede di redazione di detto Piano formativo si provvede ad individuare le relative modalità ed a selezionare le risorse idonee.

- La seconda, più mirata, rivolta al personale operante nei settori a rischio.

In generale, ci si avvarrà di soggetti qualificati, ed in particolare di TSM, quale società di sistema della PAT a ciò deputata.

Per quanto concerne le modalità operative, si rinvia alla Procedura, denominata “*Formazione ed addestramento del personale*”.

3) PREVISIONE DI PROCEDURE PER L’ATTUAZIONE DELLE DECISIONI DELL’ENTE IN RELAZIONE AL RISCHIO DI FENOMENI CORRUTTIVI.

La Società intende prevenire i fenomeni corruttivi, attuando così il presente Piano, attraverso le seguenti procedure e/o programmi:

- ✓ *Implementazione del Modello 231*, il 21/01/2014
- ✓ *Nomina del Responsabile per l’attuazione del Piano di prevenzione*; il 21/01/2014
- ✓ *Pubblicazione del Piano di prevenzione della corruzione sul sito web istituzionale*., entro il 31/01/2014;
- ✓ *Attuazione di flussi informativi*, a carico dei responsabili dei diversi Settori aziendali, mediante apposita reportistica indirizzata al Responsabile nei termini che verranno concordati;
- ✓ *Verifica dell’esatto assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza previsti dalla L. 190/12, come integrata dal D.Lgs. 14.2.13, n.33*, secondo le modalità emanate dal Consiglio provinciale, nei termini che saranno prescritti;
- ✓ *Verifica dell’assenza dei casi di incompatibilità di cui al c. 53 dell’art. 1 della L.190*, secondo le prescrizioni dell’art. 15 del citato D.Lgs. n. 39/13 e della norma transitoria di cui all’art. 29-ter del D.Lgs. 6 settembre 2013, n. 69, in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 31/07/2014;
- ✓ *Monitoraggio specifico da parte dell’Organismo*, il quale provvederà a programmare una specifica attività di controllo;
- ✓ *Verifica (a campione) del rispetto delle deleghe*, ad opera del Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 31/12/2014;
- ✓ *Ricognizione di tutte le procedure e/o specifiche attività amministrative “sensibili”*, in capo ai Dirigenti dei diversi Settori aziendali interessati, nei termini che verranno concordati col Responsabile della Prevenzione
- ✓ *Valutazione della adeguatezza delle procedure*, mediante un processo di autovalutazione in capo ai Dirigenti dei diversi Settori aziendali che forniranno uno specifico report al Responsabile per l’attuazione del Piano di prevenzione, nei termini che verranno concordati;
- ✓ *Verifica dell’efficacia del Piano*, con periodicità annuale ed aggiornamenti ogni qualvolta vengano significativamente modificate l’organizzazione e le procedure e qualora modifiche normative generali impattino sullo stesso;
- ✓ *Implementazione della funzionalità del Controllo di Gestione*, a cura del responsabile della funzione nei termini che verranno concordati.

4) INDIVIDUAZIONE DI MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE IDONEE AD IMPEDIRE LA COMMISSIONE DEI REATI

La Società individua, quali idonee misure di prevenzione dei reati in questione, le seguenti modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie, con la precisazione che le stesse, in generale, risultano già adottate:

- *Separazione delle funzioni*
- *Tracciabilità degli atti*
- *Tracciabilità dei flussi finanziari*
- *Puntuale definizione dei poteri e delle deleghe*

- *Specifica attività di formazione ed informazione a favore del personale*, con l'intento di promuovere la cultura della legalità
- *Rotazione degli incarichi*, precisando sin d'ora che:
 - in ITEA non è ipotizzabile una piena alternanza totale di coloro che coprono posizioni di responsabilità, per esigenze di ottimale funzionalità della Società e di sua adeguata organizzazione interna;
 - risulta, invero, attuabile un provvedimento di portata più limitata, tuttavia da ritenersi efficace, riferito alle posizioni non di vertice, operanti nei settori in cui (accanto, naturalmente, ad un intrinseco significativo rischio di eventi corruttivi), si riscontra una congrua disponibilità di unità lavorative dedicate ed una ripartizione delle competenze (anche) su base "territoriale"
 - tali condizioni ricorrono al riguardo del comparto:
 - Tecnico c/o il Settore Gestione Patrimonio, inerente le manutenzioni degli immobili
 - Ispettivo c/o il Settore Utenti, che svolge l'attività di presidio del territorio
 - in effetti, ogni tecnico ed ispettore agisce entro un determinato contesto geografico
 - in passato si è dato corso ad analoghi provvedimenti
 - Consegue che è senz'altro possibile preordinare l'implementazione dell'iniziativa in parola, impostando una operazione di avvicendamento, ovvero di redistribuzione sul territorio, più accentuata ed incisiva rispetto alle precedenti

ciò premesso, si stabilisce che tale operazione, nei predetti termini e limiti, venga programmata e calendarizzata dal Responsabile della prevenzione della corruzione di concerto con l'Organismo e previo accordo con i dirigenti interessati;

5) 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

La Società, al fine del pieno recepimento della L.190, implementa il Codice Etico, già adottato in conformità alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001;

6) REGOLAZIONE DI PROCEDURE PER L'AGGIORNAMENTO DEL PIANO

L'Organismo di Vigilanza, analogamente a quanto effettuato in più occasioni in passato, provvederà, con cadenza annuale, a valutare l'adeguatezza del Codice Etico e degli altri documenti componenti il Modello 231 e quindi anche del Piano di prevenzione e, ad esito, eventualmente, predisporrà ulteriori modifiche/implementazioni del Modello 231 stesso, proponendo poi al Consiglio d'amministrazione di recepire le stesse;

7) PREVISIONE DI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DEPUTATO A VIGILARE SUL FUNZIONAMENTO E L'OSSERVANZA DEL MODELLO. Si resta in attesa di ricevere dalla P.A.T. specifiche direttive.

8) REGOLAZIONE DI UN SISTEMA INFORMATIVO PER ATTUARE IL FLUSSO DELLE INFORMAZIONI E CONSENTIRE IL MONITORAGGIO SULL'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DELL'AMMINISTRAZIONE VIGILANTE

Si resta in attesa di ricevere dalla P.A.T. specifiche direttive al fine di poter istituire/adottare un idoneo sistema informativo per l'attuazione del flusso delle informazioni, ad integrazione di quanto indicato al punto precedente

9) INTRODUZIONE DI UN SISTEMA DISCIPLINARE IDONEO A SANZIONARE IL MANCATO RISPETTO DELLE MISURE INDICATE NEL MODELLO.

I contratti collettivi di lavoro applicati al personale in base al relativo status giuridico (di dipendente pubblico o privato) e qualifica prevedono un idoneo sistema disciplinare, a cui in questa sede si fa espresso rinvio unitamente alle previsioni al riguardo contenute nel documento denominato “*Relazione di presentazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo conforme al D.Lgs. 08/06/2001 n. 231*”.
