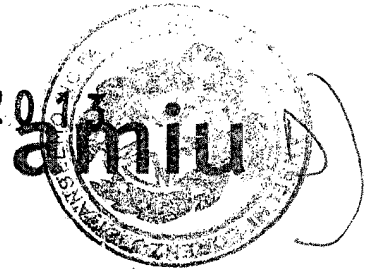


001020/2014



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE AI SENSI DELLA LEGGE 190/2012

- Documento programmatico -

(Approvato dal Consiglio di Amministrazione di AMIU S.p.A.

con delibera del ____ settembre 2014)



INDICE		
1	PREMESSA	4
2	I CONTENUTI DELLA LEGGE 190 DEL 2012	5
2.1	Il P.N.A.: necessario coordinamento tra la Legge 190/2012 e il D.Lgs. 231/01	6
3	FINALITA' DEL P.T.P.C. DI AMIU	7
4	DEFINIZIONE DEL CONCETTO DI CORRUZIONE AI FINI DELLA LEGGE 190/2012	7
5	IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	7
5.1	I requisiti del Responsabile della prevenzione della corruzione	7
5.2	I compiti del Responsabile della prevenzione della corruzione	8
5.3	Profili di responsabilità del Responsabile della prevenzione della corruzione	9
5.4	Le risorse a disposizione del responsabile	10
6	ATTIVITA' PROPEDEUTICA ALLO SVILUPPO DEL P.T.P.C. E LA METODOLOGIA DI DEFINIZIONE DEL P.T.P.C.	10
7	Il P.T.P.C. di AMIU	12
7.1	Il processo di adozione del P.T.P.C	12
7.2	Gestione del rischio	12
7.2.1	Metodologia di valutazione del rischio ai fini del Modello	13
7.2.2	Identificazione delle aree di rischio derivanti da fattispecie di reati contro la Pubblica Amministrazione ulteriori rispetto a quelle richiamate dal D.Lgs. 231/01	14
7.3	Formazione in tema di anticorruzione	14
7.4	Codici di Comportamento	16
7.5	Altre iniziative	16
7.6	Necessità di aggiornamento del P.T.P.C.	20
7.7	Coordinamento del Responsabile della Prevenzione della Corruzione con i soggetti tenuti a relazionare al Responsabile, nonché con l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01	21
8	GLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA	22

**LEGENDA DELLE ABBREVIAZIONI UTILIZZATE NEL CORPO DEL DOCUMENTO**

AMIU o La Società	AMIU S.p.A.
A.N.A.C.	Autorità Nazionale Anticorruzione
A.V.C.P.	Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture
C.I.V.I.T.	Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche
D.Lgs. 231/2001 o Decreto	Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 " <i>Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica</i> " e successive modifiche e integrazioni.
D.F.P.	Dipartimento della Funzione Pubblica
LEGGE 190/2012 o Legge	o Legge Anticorruzione Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante " <i>Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione</i> "
Modello	Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs.231/2001 e adottato da AMIU S.p.A.
P.N.A.	Piano Nazionale Anticorruzione
P.T.P.C.	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione
P.T.T.I.	Programma Triennale di trasparenza e Integrità

1. PREMESSA

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012 ed entrata in vigore il successivo 28 novembre 2012, sono state approvate le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (nel prosieguo, in breve, anche "Legge Anticorruzione" o "Legge").

Con il presente documento AMIU SpA (di seguito, in breve, anche "AMIU" o la "Società") intende ottemperare a quanto previsto dalla Legge, e conseguentemente identificare e definire le linee guida, nonché le attività programmatiche e propedeutiche, al fine di sviluppare ed adottare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, dando attuazione alla precitata Legge 190/2012, con la finalità di definire, in una ottica di contrasto e prevenzione della corruzione, un sistema di controllo interno e di prevenzione, integrato con gli altri elementi già adottati dell'Azienda (in particolare Codice Etico e Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01, etc.).

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, che sarà pertanto definito ed adottato a seguito della approvazione del presente piano programmatico, avrà l'obiettivo di rafforzare e razionalizzare il corpo degli interventi organizzativi e di controlli attuati da AMIU al fine di identificare le strategie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione a livello aziendale ed è configurabile come l'insieme degli strumenti finalizzati alla prevenzione che saranno attuati e aggiornati nel corso del tempo, sia in funzione del grado di efficacia che si evincerà dalla loro applicazione sia in relazione alle modifiche organizzative e di processo che potranno intervenire nell'ambito della Società.

Il presente documento tiene in considerazione le indicazioni e le linee guida fornite dalla proposta di Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito "P.N.A.") – ivi inclusi i suoi allegati - elaborata dal Dipartimento della Funzione Pubblica in base alla Legge n. 190 del 2012, ed approvato in data 17 settembre 2013 dalla C.I.V.I.T. (Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche), ora rinominata A.N.AC. (Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la Trasparenza delle amministrazioni pubbliche).

Si anticipa sin d'ora come il P.N.A. al paragrafo 3.1.1 rubricato "I Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione - P.T.P.C. - e i modelli di organizzazione e gestione del d.lgs. n. 231 del 2001" statuisca che "per evitare inutili ridondanze, qualora gli enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dalla Legge 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella Legge. 190 del 2012" (pagg. 33, 34). A quanto riportato nel P.N.A. si deve altresì aggiungere che la LEGGE 190/2012 è altresì intervenuta direttamente con riferimento al Codice Penale e al D.Lgs. 231/01, sia riformulando alcune fattispecie di reato richiamate



dal Decreto, ovvero aumentandone le pene previste, sia apportando delle integrazioni all'elenco dei reati c.d. presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/01.

La Società ha già provveduto ad aggiornare il Modello di organizzazione e gestione di cui si è dotata verificando la configurabilità, quali reati presupposto, delle nuove fattispecie introdotte dalla Legge 190/2012. Il presente documento, nonché l'adottando P.T.P.C. dovrà pertanto intendersi quale ulteriore integrazione ed implementazione del Modello e parte integrante del Modello medesimo, con individuazione di ulteriori procedure idonee -rispetto a quanto già in essere presso l'Azienda- alla repressione dei fenomeni in parola.

2. I CONTENUTI DELLA LEGGE N°190 DEL 2012

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190, in attuazione della Convenzione dell'ONU contro la corruzione, ratificata dallo Stato italiano con Legge n. 116 del 3/8/2009, sono state approvate le *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*, che, tra l'altro, hanno introdotto e rafforzato gli strumenti per la prevenzione e la repressione del fenomeno corruttivo ed hanno individuato i soggetti preposti a mettere in atto iniziative in materia.

Mediante tale provvedimento normativo si è inteso introdurre nel nostro ordinamento un *"sistema organico di prevenzione della corruzione"*, il cui aspetto caratterizzante consiste nell'*"articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli"*.

Ad un livello "nazionale", la Legge prevede che il Dipartimento della funzione pubblica debba predisporre (come in effetti ha predisposto) sulla base di linee di indirizzo adottate da un Comitato interministeriale, un Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito in breve "P.N.A."), attraverso il quale siano individuate le strategie prioritarie per la prevenzione e il contrasto della corruzione nella pubblica amministrazione a livello nazionale.

Al secondo livello, "decentrato", ogni amministrazione pubblica definisce un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (di seguito in breve "P.T.P.C." o anche solo il "Piano"), che, sulla base di quanto previsto dal P.N.A., effettua l'analisi e valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi, in senso lato, volti a prevenirli.

In particolare, la Legge 190/2012 definisce il nucleo minimo del P.T.P.C., delineando le seguenti azioni di prevenzione:

- ✓ individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- ✓ prevedere, per le attività individuate al punto che precede, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;

- ✓ prevedere obblighi di informazione nei confronti del responsabile della Prevenzione della Corruzione chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- ✓ monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- ✓ monitorare i rapporti tra la Società e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- ✓ individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

2.1. Il P.N.A.: necessario coordinamento tra la Legge 190/2012 e il D.Lgs. 231/01

Secondo quanto riportato dal P.N.A., al fine di dare attuazione alle norme contenute nella Legge 190 del 2012, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale "sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali".

A tale riguardo si richiama il fatto che il P.N.A. statuisce che i contenuti dello stesso sono rivolti agli enti pubblici economici, agli enti di diritto privato in controllo pubblico, alle società partecipate e a quelle da esse controllate.

Come già *supra* anticipato il P.N.A. statuisce che "per evitare inutili ridondanze, qualora gli enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dalla Legge 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella Legge. 190 del 2012" (pagg. 33, 34)¹.

Alla luce di quanto sopra menzionato, AMIU SpA. al fine di ottemperare agli obblighi in materia di prevenzione della corruzione di cui alla predetta Legge 190/2012, oltre ad avviare le attività propedeutiche allo sviluppo del P.T.P.C. – integrato al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 (di seguito in breve anche il "Modello") - sulla base delle indicazioni presenti nel P.N.A. e ad istituire il Responsabile per la prevenzione della corruzione incaricato dell'attuazione del P.T.P.C., intende altresì approvare le integrazioni del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01 231 del 2001.

¹E come detto la LEGGE 190/2012 è altresì intervenuta direttamente con riferimento al Codice Penale e al D.Lgs. 231/01, sia riformulando alcune fattispecie di reato richiamate dal Decreto, ovvero aumentandone le pene previste, sia apportando delle integrazioni all'elenco dei reati c.d. presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/01.



3. LE FINALITÀ DEL P.T.P.C. DI AMIU

Il presente scritto è da intendersi quale documento programmatico e propedeutico allo sviluppo del P.T.P.C., in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art 1 comma 9 della Legge 190/2012: esso risponde, in particolare, all'esigenza di definire le linee guida programmatiche che si tradurranno in seguito nel P.T.P.C., con la finalità di perseguire i seguenti obiettivi strategici:

- ✓ Ridurre le opportunità e probabilità che si manifestino casi di corruzione;
- ✓ Incrementare la capacità da parte dell'Azienda di scoprire eventuali casi di corruzione;
- ✓ In ogni caso creare un contesto sfavorevole alla corruzione, tramite una idonea attività di formazione / informazione del proprio personale dipendente e dei soggetti con cui la Società si interfaccia e la divulgazione del presente documento e piano triennale.

4. DEFINIZIONE DEL CONCETTO DI CORRUZIONE AI FINI DELLA LEGGE 190/2012

Come noto il P.N.A. è uno strumento finalizzato alla prevenzione dei fenomeni corruttivi: il concetto di corruzione che viene preso a riferimento ha conseguentemente un'accezione ampia e pertanto deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati (cfr. circolare n. 1/2013 del D.F.P.). Le situazioni potenzialmente rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie descritta dal codice penale (artt. 318, 319 e 319 ter, c.p.), e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati 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.

5. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

AMIU SpA., con delibera del Consiglio di Amministrazione del _____ 2014, ha provveduto ad individuare quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ai sensi della Legge n. 190/2012, art. 1, comma 7, l'Ing. Bruno Moretti.

5.1. I requisiti del Responsabile della prevenzione della corruzione

I requisiti del Responsabile per la prevenzione della corruzione (di seguito, in breve, anche solo il "Responsabile"), in base alla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2013 / D.F.P., sono i seguenti:



- a) essere un dirigente in una posizione di relativa stabilità. In tale ottica si ritiene che l'affidamento dell'incarico a dirigenti titolari ex art.19, commi 5 bis e 6 del D.Lgs. n. 165/2000 debba essere eccezionale e motivato;
- b) non essere un dirigente inserito nell'ufficio di diretta collaborazione dell'autorità di indirizzo politico o amministrativo;
- c) nomina tra coloro che abbiano disponibilità di risorse sufficienti per l'organizzazione dell'attività e per la gestione dei rapporti; si ravvisa quindi l'opportunità che la scelta ricada su dirigenti titolari di ufficio e non su dirigenti con incarico di studio e consulenza;
- d) non essere stato destinatario di provvedimenti giudiziari di condanna, né di provvedimenti disciplinari;
- e) aver dato nel tempo dimostrazione di comportamento integerrimo;
- f) non ricadere in situazioni di conflitto di interessi;
- g) per quanto possibile, non essere un dirigente incaricato dei settori tradizionalmente più esposti al rischio della corruzione.

5.2. I compiti del Responsabile della prevenzione della corruzione

Ai sensi di quanto statuito nell'allegato 1 al P.N.A., il Responsabile per la prevenzione della corruzione svolge i compiti enucleati nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 2013 e i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità, di cui all'art. 1 della Legge 190/2012 e all'art. 15 del D.Lgs. 39/2013, elabora la relazione sull'attività svolte e ne assicura la pubblicazione, ai sensi dell'art. 1, co. 14 della Legge 190/2012. Ai sensi della Legge 190/2012, art. 1, comma 10, nonché della predetta circolare n. 1 del 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, il Responsabile deve, in particolare:

- ✓ elaborare la proposta di piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico o amministrativo (art. 1, comma 8,); i contenuti del piano, che caratterizzano anche l'oggetto dell'attività del responsabile, sono distintamente indicati nel comma 9 dell'art. 1;
- ✓ definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 8,);
- ✓ verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità (art. 1, comma 10, lett. a);
- ✓ proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione (art. 1, comma 10, lett. a);
- ✓ verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'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 (art. 1, comma 10, lett. b);



- ✓ individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, comma 10, lett. c).

Inoltre, ai sensi dell'art. 15, commi 1 e 2 del D.Lgs. 39/2013, Il Responsabile deve:

- ✓ curare, anche attraverso le disposizioni del P.T.P.C., il rispetto delle disposizioni applicabili in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (art. 15, comma 1, D.Lgs. 39/2013);
- ✓ contestare ai soggetti interessati l'esistenza o l'insorgere di cause di inconferibilità o incompatibilità, di cui al D.Lgs. 39/2013, segnalando altresì i casi di possibile violazione delle predette disposizioni ai soggetti competenti.

Ai sensi dell'art. 1 c. 14 della Legge 190 del 2012 il responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno redige una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal P.T.P.C. Questo ultimo documento sarà pubblicato sul sito istituzionale della Società.

Anche in ragione dei compiti sopra esposti, la circolare n. 1 del 2013 del D.F.P. prevede quanto di seguito esposto:

- ✓ nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, il Responsabile della prevenzione della corruzione riscontri dei fatti che possano presentare una rilevanza disciplinare deve darne tempestiva informazione al dirigente preposto all'ufficio a cui il dipendente è addetto o al dirigente sovraordinato, se trattasi di dirigente, e all'Organo competente per i procedimenti disciplinari affinché possa essere avviata con tempestività l'azione disciplinare.
- ✓ ove il Responsabile riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, deve presentare tempestiva denuncia alla competente procura della Corte dei conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale.
- ✓ inoltre, ove il Responsabile in parola riscontri fatti che rappresentano notizia di reato, deve presentare denuncia alla procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge (articolo 331 c.p.p.) e darne tempestiva informazione all'autorità nazionale anticorruzione.

5.3. Profili di responsabilità del Responsabile della prevenzione della corruzione

Laddove il Responsabile della prevenzione risulti inadempiente ai compiti attribuitigli lo stesso risponderà a titolo di:

- (i) responsabilità dirigenziale per la mancata predisposizione del Piano di prevenzione della corruzione;
- (ii) responsabilità dirigenziale in caso di mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare nei settori maggiormente esposti alla corruzione.



Il Responsabile della prevenzione, inoltre, in caso di commissione di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'articolo 21 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi le seguenti circostanze:

a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano di prevenzione della corruzione e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 (contenuto minimo del piano) e 10 (compiti del Responsabile) della Legge 190/2012;

b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano di prevenzione.

Il comma 14 dell'art. 1 della Legge 190/2012 disciplina poi un'ulteriore fattispecie di illecito per responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 della Legge che sussiste "in caso di ripetute violazioni del piano", nonché, in presenza delle medesime circostanze, di una fattispecie di illecito disciplinare "per omesso controllo".

5.4. Le risorse a disposizione del responsabile

Al fine di garantire l'autonomia e il potere di impulso del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ai sensi della circolare 1 del 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica e considerato il delicato compito organizzativo e di raccordo che deve essere svolto da tale responsabile, AMIU si impegna ad assicurare al Responsabile un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio. L'appropriatezza va intesa non solo dal punto di vista quantitativo, ma anche qualitativo, dovendo assicurare la presenza di idonee professionalità, che dovranno peraltro essere destinatarie di specifica formazione².

6. ATTIVITA' PROPEDEUTICA ALLO SVILUPPO DEL P.T.P.C. E LA METODOLOGIA DI DEFINIZIONE DEL P.T.P.C.

Il P.N.A. ed in particolare i suoi allegati forniscono le indicazioni con riferimento agli ambiti/macro settori che dovranno essere considerati nell'ambito del P.T.P.C., nonché i contenuti e le informazioni minime che dovranno essere oggetto del P.T.P.C.

Di seguito, anche sulla scorta delle indicazioni del P.N.A., si riportano gli ambiti che AMIU considererà nell'ambito del proprio P.T.P.C.

² Si richiamano, poiché appaiono pertinenti, altresì i principi enucleati dall'articolo 16 D.vo 81/08, approfonditi in Giurisprudenza e richiamati nel Modello con riferimento ai requisiti di validità della delega di funzioni: anche in detto ambito viene precisato, infatti, come la delega debba attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate (essa deve, inoltre, risultare da atto scritto recante data certa, il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura dei poteri delegati; la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto).

- **SOGGETTI:** nell'ambito del P.T.P.C. saranno puntualmente identificati i soggetti della Società coinvolti nella prevenzione della corruzione, riportando i relativi compiti e le responsabilità (responsabile della prevenzione, dirigenti, dipendenti che operano nelle aree di rischio, etc);
- **AREE DI RISCHIO:** a seguito di un'attività di valutazione del rischio, tenendo conto anche delle aree di rischio identificate nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01, della valutazione della esperienza maturata all'interno della realtà aziendale e delle aree di rischio obbligatorie (art. 1, comma 16, Legge. 190 del 2012), nonché dall'allegato 2 del P.N.A., la Società provvederà ad identificare le aree di rischio in relazione alla corruzione;
- **MISURE OBBLIGATORIE ED ULTERIORI MISURE:** si provvederà in funzione delle aree di rischio identificate, ad indicare le misure di prevenzione previste obbligatoriamente dalla Legge 190 del 2012, dalle altre prescrizioni di legge e dal P.N.A., e quelle ulteriori ossia facoltative, riportando la tempistica di attuazione ed il collegamento con i "soggetti" al fine di addivenire alla imputazione dei relativi compiti e di responsabilità;
- **TEMPI E MODALITÀ DI VALUTAZIONE:** nell'ambito del P.T.P.C. saranno indicati i tempi e le modalità di valutazione e controllo dell'efficacia del P.T.P.C., nonché gli interventi di implementazione e miglioramento del suo contenuto;
- **MISURE DI TRASPARENZA:** AMIU adempie gli obblighi di pubblicità e trasparenza previsti dal D.Lgs. n. 33 del 2013 e dalla LEGGE 190/2012, con particolare riferimento alle:

(1) attività di pubblico interesse, disciplinate dal diritto nazionale e dell'Unione Europea; nonché

(2) alle disposizioni di diretta applicazione alle società partecipate dalle pubbliche amministrazioni e da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile;

Come noto ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) spetta il compito di promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (attestazione reperibile sul sito istituzionale di AMIU). Le attestazioni degli OIV, o delle altre strutture interne a ciò deputate, sulla pubblicazione di informazioni e dati per i quali, ai sensi della normativa vigente, sussiste uno specifico obbligo di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" dei siti istituzionali, costituiscono lo strumento di cui si avvale la CIVIT per la verifica sull'effettività degli adempimenti in materia di trasparenza per l'anno 2013, nell'esercizio dei poteri in materia di vigilanza e controllo sulle regole della trasparenza, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, e del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

Di seguito si riporta la metodologia da utilizzarsi per lo sviluppo del Piano, articolata nelle fasi di attività.



1] Attività propedeutiche alla definizione degli adempimenti di cui alla LEGGE 190/2012, che è stata espletata attraverso le seguenti attività:

Fase A) Attività preliminari e propedeutiche all'esecuzione di un *risk assessment* finalizzato a dare seguito agli adempimenti previsti dalla Legge 190/2012, nonché all'integrazione del vigente Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/01 adottato AMIU SpA al fine di recepire le modifiche e integrazioni al Decreto derivanti dalla citata Legge Anticorruzione;

Fase B) definizione del presente documento programmatico finalizzato e propedeutico allo sviluppo del P.T.P.C. ai sensi di quanto previsto dalla LEGGE 190/2012 e nelle forme stabilite dal P.N.A. e identificazione di un Responsabile incaricato di verificare l'idoneità e l'efficace attuazione del predetto P.T.P.C..

Tali fasi sono state completate e sono da ritenersi propedeutiche alla definizione ed implementazione degli adempimenti e degli obblighi previsti dalla LEGGE 190/2012.

7. II P.T.P.C. di AMIU

Di seguito si riportano i contenuti minimi che, sulla scorta del P.N.A. e dei suoi allegati, AMIU provvederà a sviluppare nell'ambito del proprio P.T.P.C..

7.1. Il processo di adozione del P.T.P.C.

Nel corso della procedura di adozione del Piano saranno identificati tutti gli strumenti e le iniziative di comunicazione dei contenuti del Piano, sia in ottica di consultazione ai fini della stesura, sia ai fini di darne la dovuta trasparenza e pubblicizzazione.

7.2. La gestione del rischio

L'identificazione e la gestione del rischio costituisce uno degli aspetti principali nella definizione e nello sviluppo del Piano e, secondo quanto statuito nel P.N.A., una delle tematiche principali del Piano ed integrerà le aree di rischio già identificate e valutate ai fini del Modello adottato da AMIU ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Nell'ambito della "gestione del rischio", AMIU provvederà a:

- ✓ Identificare le aree e attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, cd. "aree di rischio"; le aree di rischio terranno sia in considerazione le aree obbligatorie per tutte le amministrazioni indicate nell'Allegato 2 al P.N.A. sia le ulteriori aree che saranno identificate in base alle specificità di AMIU, tenuto conto di quanto già previsto dal Modello della Società;
- ✓ Indicare la metodologia che sarà utilizzata per effettuare la valutazione del rischio, provvedendo ad integrare la metodologia utilizzata ai fini dell'identificazione delle aree a rischio adottata ai fini del Modello D.Lgs. 231/01, considerando altresì quella suggerita nell'Allegato 1, par. B.1.2 del P.N.A.

- ✓ Identificare e programmare le misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, in riferimento a ciascuna area di rischio, con indicazione degli obiettivi, della tempistica, dei responsabili, delle modalità di verifica dell'attuazione, in relazione alle misure di carattere generale introdotte o rafforzate dalla legge n. 190 del 2012 e dai decreti attuativi, nonché alle misure ulteriori introdotte con il P.N.A. L'identificazione delle misure di prevenzione sarà integrata con le misure preventive ed i presidi di controllo previsti per le aree a rischio identificate nell'ambito del Modello di AMIU.

7.2.1. Metodologia di valutazione del rischio ai fini del Modello

La metodologia adottata da AMIU per la valutazione del rischio è coerente e coordinata con la metodologia predisposta per la definizione e aggiornamento del Modello ai sensi del D.Lgs. 231/01, con particolare riferimento alle fattispecie di reati c.d. contro la pubblica amministrazione, ed estendendone la valutazione ai reati introdotti o emendati dalla Legge 190/2012, richiamati dal D.Lgs. 231/01.

Si riportano di seguito le principali fasi della metodologia utilizzata in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali:

a) individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati contro la Pubblica Amministrazione. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti a "rischio" o "sensibili" (di seguito, "attività sensibili" e "processi sensibili"). Scopo della presente fase operativa è stato, pertanto, l'identificazione degli ambiti aziendali e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili. L'analisi della struttura societaria ed organizzativa sulla cui base è stata effettuata una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle Unità organizzative responsabili di tali processi/attività, è stata propedeutica all'individuazione delle attività sensibili. A tal fine è stata raccolta ed esaminata la documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (ad esempio: organigrammi, manuali operativi, deleghe di funzione, procure, ecc.).

b) identificazione delle risorse con una conoscenza idonea dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere, completando e approfondendo l'inventario preliminare dei processi/attività sensibili nonché delle Unità organizzative/Direzioni e dei c.d. soggetti coinvolti.

Tale analisi è stata svolta sia attraverso l'analisi della documentazione aziendale, inclusa quella relativa alle procure e ordini di servizio, sia attraverso incontri di approfondimento tecnico effettuati con i soggetti coinvolti che hanno avuto anche lo scopo di stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo in essere.

I soggetti coinvolti sono stati identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle



single Unità organizzative/Direzioni al fine di raggiungere un approfondito livello di informazione/dettaglio.

c) individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello idoneo a prevenire i reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001, nonché i reati contro la pubblica amministrazione, di cui alla LEGGE 190, e le eventuali azioni di miglioramento del modello organizzativo e di controllo esistente ai fini del D.Lgs. 231/01.

d) Lo scopo di tale fase operativa è stato la definizione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 della Società aggiornato, anche in virtù delle prescrizioni di cui alla LEGGE 190/2012, (tenuto conto delle Linee guida di Confindustria sulla materia), articolato in tutte le sue componenti, e personalizzato in base alla realtà aziendale.

7.2.2. Identificazione delle aree di rischio derivanti da fattispecie di reati contro la Pubblica Amministrazione ulteriori rispetto a quelle richiamate dal D.Lgs. 231/01

In funzione delle attività di valutazione del rischio posta in essere la Legge 190/2012 individua per tutte le Amministrazioni (ivi incluse, gli enti privati in controllo pubblico) le aree di rischio comuni e ricorrenti, rispetto alle quali anche AMIU SpA. è esposta, e segnatamente:

- processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale;
- processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal d.lgs. n. 163 del 2006;
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Tali lista è da considerarsi minima ed indicativa, in quanto AMIU individuerà ulteriori aree di rischio che rispecchiano le proprie specificità funzionali e di contesto.

7.3. Formazione in tema di anticorruzione

La formazione costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace implementazione del Modello -circostanza già evidenziata nel corpo del Modello- e delle prescrizioni di cui alla LEGGE 190/2012, al fine di consentire diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla Società, al fine di una ragionevole prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01 e alla LEGGE 190/2012.

AMIU provvederà a focalizzare la massima attenzione al fine di avviare le più opportune iniziative in termini di formazione in materia di etica, integrità e anticorruzione, integrando



tali iniziative nell'ambito dei piani e programmi formativi già adottati, valorizzando le sinergie con le attività di formazione già previste con riferimento al D.Lgs. 231/01 e al proprio Modello.

Particolare attenzione dovrà essere posta nell'identificazione dei soggetti cui viene erogata la formazione in tema di anticorruzione, assicurando il collegamento con i soggetti coinvolti nelle aree di rischio identificate, ai quali sarà erogata una formazione specifica e differenziata, in funzione delle aree di rischio di competenza.

Nell'ambito del P.T.P.C. sono pianificate iniziative di formazione rivolte, in particolare, ai seguenti soggetti:

- a tutto il personale sui temi dell'etica e della legalità, con particolare riferimento ai contenuti del Codice di comportamento dei pubblici dipendenti;
- ai dirigenti e al personale addetti alle aree a rischio;
- al responsabile della prevenzione in priorità.

I criteri con i quali saranno individuati il personale e i dirigenti da destinare a corsi/giornate di formazione specifica sono individuati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e resi noti con le modalità prevista dal P.N.A.

In tale contesto, il Responsabile provvederà a sviluppare un adeguato programma di formazione periodica diversificato a seconda se rivolto ai dirigenti e ai dipendenti (distinguendo ulteriormente tra la generalità dei dirigenti e dipendenti e coloro che operano in specifiche aree a rischio). Tale piano di formazione, integrato sia in relazione al D.Lgs. 231/01 sia in relazione alla LEGGE 190/2012, è finalizzato a garantire un adeguato livello di conoscenza e comprensione, a titolo esemplificativo e non esaustivo, dei precetti contenuti nelle normative, in particolare il D.Lgs. 231/2001 e la LEGGE 190/2012, dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico, delle sanzioni previste, delle linee guida e dei principi di controllo contenuti nelle procedure operative interne e degli standard di comportamento, del sistema di *reporting*.

In particolare, il piano di formazione sarà caratterizzato: dall'obbligatorietà della partecipazione ai programmi di formazione; da controlli sulla frequenza; controlli di qualità sul contenuto dei programmi di formazione. Sono inoltre previsti, per ogni momento formativo, test mirati per certificare l'avvenuto apprendimento dei discenti.

In caso di modifiche e/o aggiornamenti rilevanti del Modello, nonché delle prescrizioni e degli adempimenti richiesti dalle normative, in particolare D.Lgs. 231/01 e Legge Anticorruzione, saranno organizzati dei moduli di approfondimento mirati alla conoscenza delle variazioni intervenute. Verranno, in ultimo, organizzati specifici moduli per i neoassunti destinati ad operare nelle aree a rischio.



Altresì dovrà essere posta particolare attenzione nella selezione e identificazione dei soggetti che erogano la formazione in tema di anticorruzione, nonché nei contenuti della formazione, al fine di verificare il possesso di specifiche competenze ed esperienze in tema di prevenzione della corruzione. Il piano provvederà altresì a quantificare le ore/giornate che AMIU dedicherà alla formazione in tema di anticorruzione.

7.4 Codici di Comportamento

AMIU provvederà a declinare operativamente il Codice Etico, adottato ai fini del D.Lgs. 231/01, nonché i meccanismi, già previsti, di denuncia delle violazioni del suddetto codice al fine di recepire gli adempimenti in tema prevenzione e contrasto della corruzione previsti dalla stessa norma, dal P.N.A. e dai suoi allegati.

Il Codice Etico di AMIU è espressione di un contesto aziendale in cui primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli *stakeholder* (es. azionisti, dipendenti, clienti, Consulenti, fornitori) del Gruppo.

Il Codice Etico ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato standard di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che AMIU intende mantenere e promuovere.

Il Codice Etico è rivolto ai componenti degli organi sociali, a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con la Società.

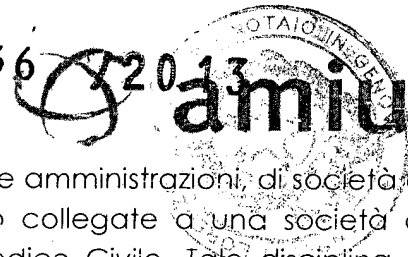
7.5. Altre iniziative

Di seguito sono sintetizzate le ulteriori iniziative che AMIU SpA. in conformità alla normativa ad essa applicabile, al P.N.A. e ad i suoi allegati, provvederà a contemplare nel proprio P.T.P.C. e ad implementare:

- Rotazione del personale:

La Società valuterà l'introduzione, quali misure di prevenzione indicate nel P.T.P.C., delle più opportune iniziative, modalità e tempistiche, finalizzate a consentire –ove compatibile con la attuale struttura aziendale- la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, consapevole che tale rotazione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. L'alternanza nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, accompagnata da una adeguata segregazione dei ruoli, compiti e responsabilità, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni e terze parti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

- indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità e la rotazione: La Legge 190/2012 all'art. 1, commi da 19 a 25,



riforma il ricorso a procedimenti arbitrari da parti di pubbliche amministrazioni, di società a partecipazione pubblica, nonché di società controllate o collegate a una società a partecipazione pubblica ai sensi dell'articolo 2359 del Codice Civile. Tale disciplina si riferisce esclusivamente alle controversie deferite ad arbitri aventi ad oggetto diritti soggettivi, derivanti dall'esecuzione dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi, forniture, concorsi di progettazione e di idee, comprese quelle conseguenti al mancato raggiungimento dell'accordo bonario previsto dall'articolo 240 del Codice dei Contratti Pubblici (cfr. art. 241, comma 1 del D.Lgs. 163/2006).

Il ricorso all'arbitrato è legittimo solo ove sussista la preventiva autorizzazione motivata a parte dell'organo amministrativo. Parimenti tale autorizzazione è necessaria per l'inclusione della clausola compromissoria nel bando o nell'avviso con cui è indetta la gara ovvero, per le procedure senza bando, nell'invito. In difetto di autorizzazione il ricorso all'arbitrato e la clausola compromissoria sono nulli. AMIU adotterà nel P.T.P.C. le iniziative necessarie ad assicurare il rispetto delle disposizioni sopra menzionate. Qualora intenda attivare e nominare arbitri in conformità a quanto sopra enunciato, la medesima opererà nel rispetto dei principi di pubblicità e di rotazione e delle disposizioni previste dalla Legge Anticorruzione e dal Codice dei Contratti Pubblici.

- elaborazione di eventuali direttive per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai dirigenti e dipendenti di AMIU SpA. La Società valuterà l'introduzione delle più opportune iniziative finalizzate a disciplinare il cumulo di incarichi in capo al medesimo dirigente o dipendente e lo svolgimento di attività extra istituzionali da parte dei medesimi soggetti precisando eventuali limiti e criteri di valutazione di possibile profilo di conflitto di interesse. In linea generale, l'adozione di tale misure risponde all'esigenza di limitare o impedire che il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o dipendente di incarichi possa comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale, aumentando, conseguentemente il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini personali.

- verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità e inconfiribilità di incarichi e cariche previste dal D.Lgs. 39/2013 Il D.Lgs. n. 39 del 2013, recante "*Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*" ha disciplinato alcune specifiche ipotesi di inconfiribilità di incarichi dirigenziali o assimilati, di incarichi di amministratore delegato, presidente con deleghe gestionali dirette e di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente, con particolare riferimento a situazioni in cui tali soggetti siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione. Al contempo il medesimo D.Lgs. 39/2013 ha disciplinato specifiche cause di incompatibilità con riferimento agli incarichi dirigenziali o di vertice sopra indicati.

Il Legislatore ha valutato, in via generale, che:



- lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e di vertice e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;

- il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione costituendo un substrato favorevole ad illeciti scambi di favori;

- in caso di condanna penale, anche se ancora non definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione.

AMIU SpA., nell'ambito del P.T.P.C., valuterà le opportunità di identificare le misure (direttive, procedure o altri documenti normativi, ecc.), finalizzate a disciplinare il conferimento degli incarichi sopra menzionati con modalità conformi alle disposizioni del D.Lgs. 39/2013, il quale ha già previsto la necessità di acquisire all'atto del conferimento dell'incarico una dichiarazione sull'insussistenza di cause di inconferibilità, nonché nel corso dell'incarico e con cadenza annuale una ulteriore dichiarazione sull'insussistenza di cause di incompatibilità.

La situazione di inconferibilità non può essere sanata (l'incarico conferito in presenza di tale situazione è nullo *ex lege*). A differenza che nel caso di inconferibilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Nel caso in cui sussistano cause di inconferibilità o incompatibilità, il Responsabile della prevenzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, nel primo caso, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico, nel secondo dovrà indicare entro i termini previsti l'incarico cui intende rinunciare al fine di rimuovere la causa di incompatibilità.

- definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto. AMIU SpA valuterà se introdurre le opportune iniziative finalizzate a regolamentare lo svolgimento da parte di un proprio dipendente, successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, di attività lavorative o professionali, presso soggetti, privati o imprese con cui gli stessi sono entrati in contatto in corso di servizio. Tale valutazione verrà effettuata in considerazione del fatto che la LEGGE 190/2012 ha introdotto un nuovo comma nell'ambito dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 - benché l'ambito di applicazione è limitato al pubblico impiego - volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere



all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. 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.

- Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici. Con la nuova normativa sono state introdotte anche delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, con le quali la tutela è anticipata al momento di individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni. Tra questi, l'art. 3 del D.Lgs. 39/2013, pone delle limitazioni allo svolgimento di funzioni dirigenziali in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione nel caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione.

AMIU SpA. provvederà a valutare e definire, nell'ambito del P.T.P.C., l'introduzione di misure per effettuare controlli su precedenti penali e sulle conseguenti determinazioni in caso di esito positivo del controllo.

- adozione di misure per la tutela della riservatezza del soggetto che segnali eventuali violazioni. AMIU già prevede nell'ambito del proprio Codice Etico e del Codice di Comportamento delle misure per tutelare la riservatezza del dipendente o del soggetto che segnala la violazione e provvederà a rafforzare ulteriormente tali misure in attuazione di quanto previsto dalla LEGGE 190/2012, prevedendo espressamente degli obblighi di riservatezza nel P.T.P.C. e valutando sistemi informatici differenziati o riservati alla ricezione delle segnalazioni. In particolare, coerentemente, con quanto previsto dalla Legge e dal P.N.A., le iniziative che saranno adottate da AMIU avranno ad oggetto, la tutela dell'anonimato del soggetto che effettua la segnalazione (salvo i casi in cui sia necessario e legittimo svelare l'identità del denunciante), il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante e l'espressa previsione che la denuncia è sottratta al diritto d'accesso salvo diversa previsione delle vigenti disposizioni di legge.

- predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti AMIU SpA., in quanto stazione appaltante e anche in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 e dal Modello, si è dotata di strumenti di controllo, anche di natura organizzativa, aventi la finalità di presidiare le aree a rischio collegate agli affidamenti. In tal senso AMIU provvederà a valutare nell'ambito del Piano, l'introduzione di ulteriori misure finalizzate a rafforzare la legalità degli affidamenti, quali ad esempio la predisposizione ed utilizzo di protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse, intesi quali un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto, finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a promuovere comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti. Sarà altresì valutata l'espressa introduzione negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito di una

clausola di salvaguardia che statuisce che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

- realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti, realizzazione di un sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazione delle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti pubblici. AMIU SpA provvederà ad introdurre le misure necessarie a sviluppare un efficace sistema di monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi. Al contempo saranno previste iniziative che consentano il monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti o *"che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessioni o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità esistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti"* e i propri dirigenti e dipendenti (art. 1, comma 9, Legge 190/2012).

- indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di vantaggi economici di qualunque genere. Nelle aree particolarmente esposte al rischio, anche in relazione a quanto previsto dal Modello adottato da AMIU, quali ad esempio le aree e le relative strutture organizzative coinvolte che si occupano, tra l'altro, di erogare o ricevere vantaggi economici, gli uffici deputati alla selezione del personale e alla predisposizione dei bandi di concorso, nonché alle attività ispettive, AMIU SpA. provvederà a rafforzare le azioni di controllo già in essere, considerando l'eventuale necessità di una revisione di procedure, regolamenti o documenti normativi interni già esistenti.

- indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del Personale. Negli ambiti afferenti alla selezione del personale e alla predisposizione dei bandi di concorso, nonché alle attività ispettive, particolarmente esposti al rischio anche ai fini del D.Lgs. 231/01, AMIU si è già dotata di presidi di controllo atti a prevenire il rischio corruttivo, così come statuito nel proprio Modello ai fini del D.Lgs. 231/01, nel Codice Etico, e nella Procedura di selezione del personale adottata da AMIU. AMIU, tuttavia, consapevole della rischiosità di tali aree provvederà a valutare la necessità di rafforzamento delle misure già adottate.

- indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive e organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C..

7.6. Necessità di aggiornamento del P.T.P.C.

Secondo quanto previsto dalla Legge (art. 1, comma 8, Legge 190) il **P.T.P.C. deve essere adottato entro il 31 gennaio di ciascun anno e va comunicato al D.F.P.** Coerentemente con quanto previsto dal P.N.A. e dai suoi allegati, l'aggiornamento del Piano dovrà essere annuale e terrà conto dei seguenti fattori:

– normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;



- normative sopravvenute che modificano le finalità istituzionali dell'amministrazione (es.: acquisizione di nuove competenze);
- emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del P.T.P.C.;
- nuovi indirizzi o direttive contenuti nel P.N.A..

L'aggiornamento sarà effettuato attraverso la stessa procedura seguita per la prima adozione del P.T.P.C., così come descritta nei paragrafi precedenti³.

7.7. Coordinamento del Responsabile della Prevenzione della Corruzione con i soggetti tenuti a relazionare al Responsabile, nonché con l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01

Nel P.T.P.C. saranno individuati gli eventuali referenti e gli altri soggetti nell'ambito della Società che sono tenuti a relazionare al responsabile. Gli organi con i quali il Responsabile deve relazionarsi assiduamente per l'esercizio della sua funzione sono:

- Organo deputato ai Procedimenti Disciplinari;
- Soggetti o organi a cui è stata conferita una funzione di controllo e di monitoraggio dell'assolvimento degli obblighi di valutazione;
- altri organismi di controllo interno per l'attività di mappatura dei processi e valutazione dei rischi;
- referenti, eventualmente designati nel P.T.P.C., cui sono affidati specifici compiti di relazione e segnalazione;
- dirigenti, in base ai compiti a loro affidati dalle vigenti disposizioni di legge, nonché dalle eventuali direttive aziendali.

Il P.T.P.C. stabilirà i seguenti strumenti di raccordo:

- confronti periodici per relazionare al responsabile, fatte salve le situazioni di urgenza.
- meccanismi/sistemi di reportistica che permettano al Responsabile di conoscere tempestivamente fatti corruttivi tentati o realizzati all'interno della Società e del contesto in cui la vicenda si è sviluppata ovvero di contestazioni ricevute circa il mancato

³ La necessità di aggiornamento del Piano è peraltro coerente con la evidenziata necessità che il Modello stesso sia concreto, efficace e dinamico. Ed infatti il Modello di AMIU sottolinea come gli effetti favorevoli previsti dalla normativa nei confronti dell'ente si concretizzano solo ove lo stesso sia concretamente idoneo a prevenire la commissione di reati nell'ambito dell'ente per il quale è stato elaborato; il modello dovrà dunque essere concreto, efficace e dinamico, cioè tale da seguire i cambiamenti dell'ente cui si riferisce. La necessaria concretezza del modello, infatti, ne determinerà ovviamente necessità di aggiornamento parallele all'evolversi ed al modificarsi della struttura e del rischio di commissione di illeciti.

001041

V2013



adempimento agli obblighi di trasparenza. Gli strumenti di raccordo devono utilizzare tecnologie informatizzate.

Inoltre, il P.T.P.C., prevederà le modalità di raccordo informativo tra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e l'Organismo di vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/01. In particolare, tali soggetti dovranno comunicare gli uni agli altri eventuali segnalazioni ricevute o circostanze personalmente riscontrate connesse a comportamenti corruttivi, anche meramente potenziali, ivi inclusa la violazioni di misure di prevenzione e di protocolli di controllo adottati dalla Società per contrastare i fenomeni corruttivi.

8. TRASPARENZA

Con riferimento alla trasparenza la Legge n. 190/2012 è intervenuta a rafforzare gli strumenti già vigenti, prevedendo una serie di disposizioni che si applicano direttamente a tutte le pubbliche amministrazioni e agli enti pubblici nazionali, compresi quelli aventi natura di enti economici, nonché alle società partecipate e a quella da esse controllate, conferendo una delega al Governo per approvare un decreto legislativo avente ad oggetto il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni (art. 1, comma 34), esercitata con l'approvazione del D.Lgs. n. 33 del 2013 recante "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*".

AMIU SpA, destinataria degli obblighi di trasparenza previsti dallo stesso D.Lgs. 33 del 2013, limitatamente alle disposizioni applicabili alle Società partecipate o controllate da pubbliche amministrazioni, nonché consapevole che la trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, attua le misure di trasparenza previste dalla normativa.

Gli adempimenti di trasparenza tengono conto delle prescrizioni contenute nel d.lgs. n. 33 del 2013, nella Legge n. 190 e nelle altre fonti normative vigenti e saranno implementati, pubblicando le informazioni richieste nel sito istituzionale, attività già posta in essere da AMIU.