

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

AISA IMPIANTI S.p.a.
Loc. San Zeno – Strada vicinale dei Mori snc
52100 AREZZO
C.s. € 6.650.000,00 i.v.
C.F. e P.Iva 02134160510

Modello Organizzativo ai sensi dell'art. 6 Dlgs. n. 231/01

Revisione 23 gennaio 2020

PARTE SESTA

(Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2020-2022) (PTPC)

1. Contesto normativo e principi generali

La legge 06.11.2012 n. 190, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012 ed entrata in vigore il 28 novembre 2012, reca *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*.

La relazione illustrativa al disegno recita: *“Le misure di prevenzione della corruzione sono frutto di un cambiamento culturale prima che giuridico e l’obiettivo è la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, nel quale gli strumenti sanzionatori si configurano solamente come alcuni dei fattori per la lotta alla corruzione e all’illegalità nell’azione amministrativa”*.

Il combinato disposto degli artt. 1 comma 5 Legge n. 190/2012, 2-bis e 10 Dlgs. n. 33/2013 prevede l’adozione, da parte delle società in controllo pubblico, del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC).

Nel Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) adottato nel 2013 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Funzione Pubblica – si legge *“... Il concetto di corruzione che viene preso a riferimento nel presente documento ha un’accezione ampia. Esso è 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.*

Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata dagli 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 dal Titolo II Capo I, del Codice Penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

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" (P.N.A., pag. 13). Ed ancora: "La Corte dei Conti (...) ha posto in evidenza come la corruzione sia divenuta "da fenomeno burocratico-pulviscolare, fenomeno politico-amministrativo-sistemico. La corruzione sistemica, oltre al prestigio, all'imparzialità e al buon andamento della Pubblica Amministrazione, pregiudica, da un lato, la legittimazione stesse delle pubbliche amministrazioni, e dall'altro (...) l'economia della Nazione." Di fronte alla corruzione sistemica, la Corte ha evidenziato che "La risposta (...) non può essere di soli puntuali, limitati, interventi – circoscritti, per di più, su singole norme del Codice Penale – ma le risposte deve essere articolata, ed anch'essa sistemica". "(...) Da qui, l'importanza della parte amministrativa della Legge n. 190/2012 che assume la portata di una riforma delle pubbliche amministrazioni ai fini della prevenzione e della lotta alla corruzione ...".

(...) Complessivamente, le indicazioni provenienti dalle organizzazioni sovranazionali evidenziano l'esigenza di perseguire i tre seguenti obiettivi principali nell'ambito delle strategie di prevenzione:

- *Ridurre le opportunità che si manifestino caso di corruzione;*
- *Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;*
- *Creare un contesto sfavorevole alla corruzione.*

Questi obiettivi sono perseguiti attraverso misure di prevenzione che, nell'ambito del nostro ordinamento, sono state disciplinate mediante la Legge n. 190/2012.

I principali strumenti previsti dalla normativa (...) sono:

- *Adozione dei P.T.P.C. (piani triennali di prevenzione della corruzione);*
- *Adempimenti di trasparenza;*
- *Codici di comportamento;*
- *Rotazione del personale;*
- *Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi;*
- *Disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extraistituzionali;*

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

- *Disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in casi di particolari attività o incarichi precedenti;*
- *Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;*
- *Disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione;*
- *Disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro;*
- *Disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito;*
- *Formazione in materia di etica, integrità, ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione.*

L'assetto normativo in materia di prevenzione della corruzione è poi completato con il contenuto dei decreti attuativi:

- *Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi (...) Dlgs. 31 dicembre 2012 n. 235;*
- *Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni (...) Dlgs. 14 marzo 2013 n. 33;*
- *Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico (...) Dlgs. 08 aprile 2013 n. 39;*
- *Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni approvato con d.p.r. 16 aprile 2013 n. 62." (PNA pagg. 16-17).*

Il quadro normativo delineato nel PNA è stato poi innovato dal D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, recante il trasferimento completo delle competenze in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) all'ANAC, nonché la riorganizzazione della stessa ANAC e l'assunzione delle funzioni e competenze della soppressa Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

(AVCP); dal Dlgs. n. 97/2016 che, per quanto concerne la disciplina della trasparenza amministrativa, ha modificato il già noto Dlgs. n. 33/2013; dal Dlgs. n. 175/2016, recante *“Testo unico delle società a partecipazione pubblica”*, come corretto ed integrato dal successivo Dlgs. n. 100/2017. Alle fonti primarie citate, si sono aggiunte importanti fonti di tipo secondario, costituite dalle determinazioni ANAC n. 6/2015 (*“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”*), n. 8/2015 (*“Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici”*), n. 12/2015 (*“Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”*).

In riferimento agli atti dell’ANAC, occorre precisare che con determinazione n. 1134/2017 adottata nell’adunanza dell’08.11.2017 e successivamente pubblicata in Gazzetta Ufficiale, sono state emanate *«Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici»*.

Il provvedimento, con particolare riferimento alle società in controllo pubblico, esprime l’indirizzo dell’Autorità in tema di misure organizzative per la prevenzione della corruzione, Responsabile per la prevenzione, trasparenza, obblighi di pubblicazione e accesso generalizzato agli atti.

Alla Determinazione è allegata una Tabella generale degli obblighi di pubblicazione afferenti la sezione *“Società trasparente”* dei siti web istituzionali, che viene a propria volta inserita in allegato al presente Piano [sub allegato 1)], per costituirne parte integrante ed essenziale.

Con delibera n. 840/2018, ANAC ha precisato requisiti, compiti e poteri del Responsabile per la prevenzione; con delibera n. 1074 del 21.11.2018, è stato approvato l’aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione, nella cui parte generale l’Autorità pone particolare attenzione, tra l’altro, sull’obbligo di adozione annuale del Piano, sui rapporti fra trasparenza amministrativa e nuova disciplina in tema di tutela dei dati personali (Reg. UE n. 679/2016), centralità

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

dei Codici di comportamento, contrasto al fenomeno del “pantuoflage”, e principio di rotazione del personale.

Con delibera n. 1064/2019, infine, è stato adottato l’aggiornamento 2019 al PNA, che ha ribadito, per quanto concerne la realtà delle società controllate da soci pubblici, la perdurante validità ed efficacia delle linee guida già emanate con determinazione n. 1134/2017, e confermando la centralità, anche nel contest societario, della prevenzione dei fenomeni di conflitto di interessi, inconferibilità/incompatibilità, *pantouflage* e attribuzione di incarichi vietati a soggetti in quiescenza.

Il nuovo P.N.A. sancisce, inoltre, il definitivo abbandono del criterio quantitativo nella valutazione del rischio. Sul punto, come di seguito illustrato, il nuovo “Allegato 1” alla delibera ANAC citata, recante “*Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi*”, suggerisce, infatti, un approccio basato sul rischio concreto mappato con riferimento alla singola realtà aziendale, che non dovrà più essere tradotto in un dato numerico, quanto piuttosto essere sintetizzato con un giudizio motivato in seguito all’analisi di singoli indicatori.

Viene in tal modo superato il metodo di autovalutazione portato dall’ “Allegato 5” al PNA 2013.

2.Nozione di corruzione in senso ampio

Per “corruzione” si intende l’abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

-Il *potere* è l’esercizio della funzione affidata al dipendente “pubblico”

-il *soggetto* è il dipendente pubblico cui è affidata la funzione

-l’*abuso* si ha quando il potere non è esercitato nei termini ed entro i limiti previsti dalla legge

-il *vantaggio privato* è un beneficio finanziario o di altra natura, non necessariamente personale, ma che può riguardare anche soggetti terzi cui il soggetto è legato in qualche modo.

L’inquadramento del fenomeno corruttivo nel contesto dei piani anticorruzione possiede, tuttavia, connotazioni non limitate alla sua definizione in ambito penale (nello stretto contesto dei reati contro la Pubblica Amministrazione) e coincide con il concetto di *maladministration*,

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

intesa come *assunzione di decisioni* (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) *devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari*. Occorre quindi avere riferimento, nell'economia dei piani anticorruzione, ad atti e comportamenti che, anche se non integrativi di specifiche ipotesi di reato, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

D'altro canto, con riferimento alla specificità dei piani di prevenzione della corruzione, è stato da più parti notato come detti strumenti debbano considerare non solo i fatti (penalmente rilevanti) commessi a *vantaggio o nell'interesse* dell'ente collettivo (connotazione quest'ultima propria della responsabilità amministrativa della persona giuridica ai sensi del decreto 231), ma anche i reati commessi *in danno* della società pubblica.

Per la compiuta illustrazione delle fattispecie punite dalle norme penali e dei concetti basilari che si pongono alla base dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, si rimanda in questa sede alla parte II del modello organizzativo.

3. Trasparenza come misura generale di prevenzione della corruzione.

La trasparenza degli atti e comportamenti amministrativi rappresenta l'asse portante delle politiche anticorruzione, inaugurate dalla legge n. 190/2012 e concretamente attuate con gli specifici obblighi di pubblicazione, posti come noto anche a carico delle società di diritto privato in controllo pubblico, recati dal Dlgs. n. 33/2013. La trasparenza amministrativa, sul piano generale, consente un controllo pubblico diffuso di atti e condotte e si riflette nell'immanenza dei principi di imparzialità e buon andamento portati dall'art. 97 della Costituzione repubblicana.

4. Analisi del contesto esterno.

Gli strumenti di regolazione della prevenzione della corruzione, e in particolare il PNA adottato da ANAC, sin dall'inizio hanno posto

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

L'attenzione sull'importanza dell'analisi del contesto all'interno del quale l'ente, nel nostro caso la Società pubblica, si trova ad operare. E' infatti evidente come la struttura del contesto e i relativi condizionamenti ambientali possano rappresentare fattori di innesco di fenomeni illeciti direttamente proporzionali al minor livello di sensibilità sociale e/o di garanzia della legalità.

Al fine di mantenere una congrua uniformità di valutazione del contesto identificato con il territorio regionale, si è fatto riferimento, anche nella presente sede di aggiornamento del Piano, al rapporto annuale commissionato dalla Regione Toscana alla Scuola Normale Superiore di Pisa, e in specie al *“Terzo rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione in Toscana”*, relativo ai dati emersi per l'anno 2018 e presentato in data 10.12.2019, dal quale può evincersi quanto segue.

Per ciò che concerne i fenomeni di criminalità organizzata, è emerso come le quattro mafie storiche non detengano sul territorio toscano insediamenti stabili, tendendo invece a mimetizzarsi nel mercato dei “servizi illeciti” rappresentati da condotte di esercizio abusivo del credito o finalizzate al compimento di reati tributari, intermediazione illecita di lavoro, illecito smaltimento dei rifiuti.

Il numero di condanne definitive per reati di associazione mafiosa ex art. 416-bis c.p. è stabile, mentre sono in aumento le denunce per ipotesi di estorsione e riciclaggio. Le province di Grosseto, Livorno, Prato e Massa Carrara si confermano quelle con il più alto tasso di penetrazione criminale, anche a matrice camorristica, seguite da Firenze. Per ciò che riguarda, nello specifico, i reati di corruzione, crescono in Toscana le malversazioni (150%), gli abusi d'ufficio (67%), le concussioni (67%), i reati societari (37%); evidente e spiccato, anche rispetto al resto d'Italia, è il coinvolgimento nelle inchieste penali di manager pubblici, accanto alle figure professionali di avvocati, commercialisti, ingegneri, architetti, geometri, ragionieri e medici, anche con ruoli di traffico di influenze, intermediazioni illecite o con condotte di concorso nel reato. L'elevata vulnerabilità del settore pubblico

<i>AISA IMPIANTI S.p.a.</i>	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------	--

alla corruzione si accompagna, nel caso toscano, ad una tipologia di eventi che solo sporadicamente vede l'utilizzo di somme di denaro come contropartita di scambi occulti. Prevalgono sempre forme di retribuzione indiretta o differita, come finanziamenti alla ricerca, sponsorizzazioni o finanziamenti di eventi, congressi, associazioni o altri benefit personali. Il settore dei controlli – specie in ambito sanitario, del lavoro, fiscale e ambientale – si conferma sede di una robusta convergenza di interessi illeciti, indotta dalla complessità ed ampiezza della regolazione vigente, nonché da una diffusa disponibilità o propensione a porre in essere strategie di elusione o violazione delle disposizioni esistenti. Le principali modalità indirette di attribuzione di vantaggi indebiti ai decisori pubblici sono rappresentate dall'affidamento di incarichi professionali, subappalti o incarichi da parte di appaltatori di enti pubblici a congiunti, parenti o soggetti contigui a funzionari coinvolti nei corrispondenti processi decisionali; da relazioni contrattuali tra appaltatori o concessionari pubblici e imprese nella titolarità di congiunti o parenti di funzionari; dal coinvolgimento occulto di funzionari nell'attività di studi professionali privati; dall'assunzione di congiunti presso appaltatori pubblici. Dall'analisi del Rapporto citato e dei casi di cronaca giudiziaria più rilevanti, può evincersi che: (i) i fenomeni corruttivi di maggiore portata si sono manifestati nell'area centro-nord della Toscana e in particolare nella zona fiorentina; (ii) la provincia di Arezzo, in cui ha sede la Società, non si caratterizza attualmente né per peculiari tipologie di infiltrazione criminale, né per l'evidenza di fenomeni corruttivi di particolare rilievo o allarme sociale.

5. Analisi del contesto interno

Il contesto interno muove dalla realtà di una società in controllo pubblico, operante nel settore dei rifiuti in quanto proprietaria dell'impianto integrato di termovalorizzazione posto in Arezzo, località San Zeno. Il presente PTPC rappresenta un aggiornamento del precedente Piano adottato con delibera del Cda nel gennaio 2019.

<i>AISA</i> <i>IMPIANTI S.p.a.</i>	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

L'istruttoria interna finalizzata alla predisposizione del presente aggiornamento, ha permesso di verificare l'assenza di precedenti casi giudiziari che abbiano interessato in qualche misura la Società o di altri episodi di corruzione o cattiva gestione nel settore di appartenenza, in ambito locale, che abbiano lambito la Società.

In particolare, l'analisi è stata svolta in relazione ai seguenti parametri storici:

- a)** Precedenti giudiziari o procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti della Società; sentenze passate in giudicato; procedimenti in corso; decreti di citazione a giudizio riguardanti reati contro la Pubblica Amministrazione, il falso, la truffa e la truffa aggravata ai danni dell'Amministrazione (artt. 640 e 640 bis c.p.);
- b)** Procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile;
- c)** Ricorsi amministrativi pendenti in tema di affidamenti di contratti pubblici;
- d)** Segnalazioni di cattiva gestione pervenute dall'interno della Società o dall'esterno;
- e)** Segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti;
- f)** Ulteriori dati rinvenuti alla Società anche sulla scorta dell'esame delle rassegne stampa.

La verifica di tutti i parametri enunciati ha dato esito negativo.

La valutazione della realtà aziendale e della situazione di contesto, svolta dal sottoscritto Responsabile con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, consente pertanto di concludere che il grado di rischio afferente specificamente la Società sia rimasto, sotto il profilo in esame, sostanzialmente immutato, essendo rimasti sostanzialmente immutati sia il business aziendale, sia l'assetto organizzativo. Le risultanze della relazione annuale del Rpc, predisposta e pubblicata nei termini di legge, consentono altresì di rilevare che, nel corso del 2019 non sono pervenute segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi, né risultano essersi verificati fatti corruttivi, né quindi risultano essere stati aperti procedimenti disciplinari o penali in relazione a detti eventi. Allo

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

stesso modo, non sono risultate violazioni dei divieti di cui agli artt. 35-bis e 53 comma 16-ter del Dlgs. n. 165/2001. Fatti salvi gli adeguamenti normativi cui è stato fatto breve cenno, le esigenze di prevenzione e tutela della società appaiono, pertanto, sostanzialmente immutate.

Occorre ricordare come, nell'ultimo biennio, la Società abbia conseguito importanti traguardi in termini di *compliance* e trasparenza, dando concreta attuazione a quanto prefigurato nel proprio Piano anticorruzione, ed in particolare: (i) adeguamento completo al protocollo di legalità di Confindustria; (ii) riconoscimento del rating di legalità da parte di AGCOM, con il punteggio massimo di tre stelle di merito; (iii) ottenimento della certificazione della gestione aziendale secondo lo standard di responsabilità sociale individuato dalla norma tecnica internazionale SA 8000, rilevante anche ai sensi del disposto di cui all'art. 6 lett. d) del Dlgs. n. 175/2016; (iv) istituzione e pubblicazione del registro degli accessi civici (v) redazione del bilancio sociale annuale.

Il nuovo Piano Triennale si colloca, da un lato, quale parte integrante del più ampio modello organizzativo adottato a suo tempo ai sensi dell'art. 6 Dlgs. n. 231/01, dall'altro, e più in generale, in un contesto aziendale già ampiamente caratterizzato ad un notevole livello di proceduralizzazione, proporzionato al settore di attività, alle dimensioni aziendali e al proprio organigramma, come da rappresentazione grafica sub allegato 2).

6. Adozione del PTPC

Il presente Piano, predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, è stato condiviso con il personale in organico alla Società, e presentato in bozza al Consiglio di Amministrazione, che lo ha adottato previa audizione dello stesso Rpct.

7. Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (Rpct)

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza è nominato da ciascuna Amministrazione o dalla società in controllo pubblico

<i>AISA</i> <i>IMPIANTI S.p.a.</i>	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

ai sensi dell'art. 1 comma 7 della Legge n. 190/2012, e la nomina è comunicata ad ANAC attraverso la pagina dedicata del sito web istituzionale. Le funzioni di Rpct sono affidate ad uno dei dirigenti interni della Società, o a dipendente con mansioni amministrative di livello e preparazione adeguati. Solo in casi eccezionali il Rpct potrà coincidere con un amministratore, purché privo di deleghe gestionali.

Il Rpct è nominato dall'organo di indirizzo della Società, Consiglio di Amministrazione o altro organo con funzioni equivalenti.

Dall'espletamento dell'incarico di Rpct non può derivare l'attribuzione di alcun compenso aggiuntivo, salva l'attribuzione di premi di risultato al conseguimento di obiettivi previamente fissati dall'organo di indirizzo.

Il Rpct svolge le proprie funzioni con imparzialità e in posizione di indipendenza dall'organo di indirizzo, con le garanzie previste dalla legge (art. 15 comma 3 Dlgs. n. 39/2013).

In particolare, gli atti di revoca dell'incarico di Rpct sono motivati e comunicati ad ANAC che, entro 30 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.

Tutti i dirigenti e il personale della Società hanno l'obbligo di collaborare con il Rpct, e di adempiere conseguentemente alle richieste di informazione scritta e orale svolte dal medesimo.

In particolare, il Rpct collabora con l'Organismo di Vigilanza, con il quale viene assicurato uno scambio costante di flussi informativi, ai fini del monitoraggio del Piano e delle misure in esso previste.

Il Rpct pubblica nel sito web entro il 15 dicembre di ogni anno, o nel diverso termine fissato dall'ANAC, una relazione recante i risultati dell'attività di prevenzione svolta sulla base dello schema predisposto dalla stessa ANAC; predispone entro il 31 gennaio di ciascun anno l'aggiornamento del piano triennale di prevenzione della corruzione.

Con delibera n. 840/2018, l'ANAC ha fornito indicazioni interpretative ed operative con riferimento ai poteri di istruttoria, verifica e controllo del Rpct,

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

nel caso in cui siano rilevati o vengano segnalati casi di presunta corruzione all'interno dell'ente. E' stato escluso, in particolare, che spetti al Rpct accertare responsabilità e/o svolgere direttamente controlli di legittimità e regolarità amministrativa e contabile.

Rpct potrà acquisire direttamente atti e documenti svolgendo anche audizioni dei dipendenti nella misura in cui ciò possa consentire una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto di segnalazione.

8. Obiettivi strategici

Con l'adozione del presente Piano, l'organo di indirizzo conferma gli obiettivi strategici già individuati e da perseguire nel corso del triennio, il cui sviluppo nel tempo sarà oggetto di apposito monitoraggio da parte del Rpct:

Formazione.

La Società attribuisce ruolo strategico alla formazione sui temi della prevenzione del rischio corruzione, sui contenuti del modello organizzativo e del presente Piano, con riguardo ai titolari di incarichi di vertice, responsabili degli uffici, dipendenti, rimanendo impegnata ad un progressivo aumento del livello di formazione del personale in materia di anticorruzione, trasparenza amministrativa e legalità (obiettivo demandato all'azione del Rpc nel triennio).

Procedura per il rilascio di autorizzazioni allo svolgimento di incarichi esterni da parte del dipendente.

Al fine di prevenire situazioni di eventuale conflitto di interessi, la Società provvederà a formalizzare una apposita procedura finalizzata alla autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei propri dipendenti (obiettivo da conseguire nell'arco del triennio, dato atto che, ad oggi non si è presentata l'eventualità dell'assunzione di incarichi da parte dei dipendenti).

Adeguamento alle Linee Guida adottate in attuazione dell'art. 54-bis comma 5 del Dlgs. n. 165/2001, come riformato dalla Legge n. 179/2017.

La Società ha da tempo adottato una propria procedura interna per la tutela del dipendente che segnala illeciti.

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

Con la legge n. 179/2017, entrata in vigore in data 29.12.2017, la materia è stata innovata attraverso la riforma dell'art. 54-bis del Dlgs. n. 165/2001, per ciò che concerne il settore pubblico, e dell'art. 6 del Dlgs. n. 231/01, per ciò che concerne il settore privato.

In allegato al presente Piano è inserita [sub allegato 3)] la procedura, rivista alla luce delle previsioni di legge.

La Società è comunque impegnata a porre in essere gli adeguamenti che si rendessero necessari in attuazione delle Linee Guida che saranno emanate da ANAC ai sensi del nuovo art. 54-bis comma 5 Dlgs. n. 165/2001, laddove applicabili alle società in controllo pubblico (obiettivo da conseguire nel triennio).

Coordinamento operativo tra disciplina in tema di trasparenza e disciplina di tutela dei dati personali.

A seguito dell'entrata in vigore del Regolamento UE n. 679/2016 in tema di protezione dei dati personali delle persone fisiche, il trattamento da parte di soggetti pubblici e assimilati è rimasto invariato, essendo confermato il principio per cui esso risulta consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento. Fermo restando, quindi, il valore riconosciuto alla trasparenza degli atti e documenti, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla Nazione (art. 1 Dlgs. n. 33/2013), occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web dati e documenti contenenti dati personali (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati), verificchino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel Dlgs. n. 33/2013, come modificato dal Dlgs. n. 97/2016, o in altre normative anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione. L'attività di pubblicazione per finalità di trasparenza deve comunque avvenire nel rispetto dei principi applicabili al trattamento dei dati personali ex art. 5 Reg. UE n. 679/2015, quali quelli di liceità, correttezza,

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

minimizzazione dei dati stessi, esattezza, limitazione della conservazione, integrità, adeguatezza, pertinenza e limitazione, con conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

A tal fine, il Rpct dovrà implementare il coordinamento con il referente interno in tema di privacy ai sensi dell'organigramma aziendale.

La Società è impegnata a dare concreta attuazione al coordinamento delle normative anche nel corrente anno e nell'arco del triennio.

Prevenzione del fenomeno del pantouflage

“L’art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l’ipotesi relativa alla cd. “incompatibilità successiva” (pantouflage), introducendo all’art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell’attività dell’amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. La norma sul divieto di pantouflage prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell’incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l’incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti. Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all’interno dell’amministrazione per preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un’amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione)” (pag. 27, delibera ANAC n. 1074 del 21.11.2018, aggiornamento 2018 al P.N.A.).

<i>AISA</i> <i>IMPIANTI S.p.a.</i>	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

La Società è impegnata nella prevenzione del fenomeno di cui trattasi, e intende rafforzare e porre particolare attenzione nei meccanismi di controllo adottati nel corso di tutto il triennio.

Previsione dell'ipotesi di rotazione straordinaria del personale.

Nell'ambito delle previsioni di cui alla citata delibera n. 1074/2018, ANAC auspica l'inserimento nei piani di prevenzione dei soggetti tenuti all'applicazione della disciplina anticorruzione (ex art. 2-bis commi 1 e 2 Dlgs. n. 33/2013) dell'ipotesi sanzionatoria della "rotazione straordinaria del personale", consistente nell'assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

La Società ha già inserito, tra gli obiettivi del proprio Piano, la previsione della "rotazione straordinaria", declinata come segue.

In primo luogo, è inserito tra gli obiettivi ad implementazione immediata l'obbligo per il dipendente di comunicare alla Società la sussistenza, nei propri confronti, di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali aventi ad oggetto condotte di tipo corruttivo. Al fine di stabilire l'applicabilità della rotazione straordinaria al singolo caso, il Rpct è tenuto a verificare: a) l'avvio di un procedimento penale o disciplinare a carico del dipendente ivi compresi i dirigenti; b) la sussistenza di una condotta oggetto del procedimento, qualificabile come "corruttiva" ai sensi di quanto disposto, per il settore pubblico, dall'art. 16 comma 1 lett. 1-quater del Dlgs. n. 165/2001. La valutazione della condotta del dipendente sarà obbligatoria ai fini dell'applicazione della misura. La fase nella quale dovrà essere effettuata la valutazione coinciderà con i seguenti momenti processuali: conoscenza della richiesta di rinvio a giudizio (art. 405-406 e sgg. Codice procedura penale) formulata dal pubblico ministero al termine delle indagini preliminari, ovvero di atto equipollente (ad esempio, nei procedimenti speciali, dell'atto che instaura il singolo procedimento come la richiesta di giudizio immediato, la richiesta di decreto penale di condanna, ovvero la richiesta di applicazione di misure cautelari). L'amministrazione è tenuta alla

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

revoca dell'incarico dirigenziale ovvero al trasferimento del dipendente ad altro ufficio nel momento in cui, all'esito della valutazione effettuata, rilevi che la condotta del dipendente oggetto del procedimento penale o disciplinare sia di natura corruttiva (art. 16, co. 1, lett. l-quater, d.lgs. 165/2001). Il provvedimento di rotazione straordinaria dovrà sempre essere adeguatamente motivato. Nel caso di personale non dirigenziale, la rotazione si traduce in una assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio, mentre per il personale dirigente, o equiparato, comporta la revoca dell'incarico dirigenziale (motivo per cui la legge prevede una motivazione rafforzata) e, se del caso, l'attribuzione di altro incarico. Poiché l'art. 16, co. 1, lett. l-quater, del d.lgs. 165/2001 non indica in presenza di quali reati si dia luogo alla rotazione straordinaria, la Società rinvia alla futura regolamentazione che l'Autorità vorrà adottare.

9. Gestione del rischio

Per *gestione del rischio* deve intendersi l'insieme delle attività coordinate per tenere sotto controllo l'Amministrazione, nel nostro caso l'attività della società volta al perseguimento dell'interesse pubblico, con riferimento al rischio corruzione. La gestione del rischio è funzionale alla diminuzione della probabilità che il rischio stesso si concretizzi. Per ogni area a rischio si è provveduto alla mappatura dei processi, individuando quelli maggiormente esposti al rischio corruzione.

Il concetto di "processo" è più ampio rispetto a quello di procedimento amministrativo, e rappresenta l'insieme delle attività che correlate tra loro trasformano una risorsa iniziale (input) in un prodotto o risultato finale (output) destinato ad un soggetto interno o esterno all'organizzazione di riferimento.

10. Valutazione del rischio secondo le previsioni del PNA 2019: approccio qualitativo.

I rischi sono stati identificati all'interno dei processi attraverso la consultazione e il confronto con i soggetti coinvolti, tenendo presenti le specificità della società. L'adozione del PNA 2019 ha determinato un

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

mutamento metodologico nella valutazione del rischio, avendo suggerito l'Autorità Anticorruzione di perseguire un metodo non più quantitativo ma qualitativo, maggiormente legato alla realtà specifica del singolo ente, sulla scorta dell'analisi motivata di alcuni indici rivelatori.

La valutazione del rischio non dovrà più essere tradotta in valori numerici, quanto piuttosto condurre all'espressione di un giudizio motivato sulla scorta delle evidenze internamente accertate. *Nell'approccio qualitativo – afferma l'Allegato 1 al PNA 2019, pag. 33 - l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi ... Diversamente nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare l'esposizione dell'organizzazione al rischio in termini numerici.* La mancanza di serie statistiche scientificamente validate ha indotto ANAC a suggerire l'approccio qualitativo, con il conseguente abbandono dei criteri esposti nell'allegato 5 al PNA 2013, già correntemente applicato, ma che *“non va più considerato un riferimento metodologico da seguire”* (Allegato 1 al PNA 2019, pag. 33). La Società ha inteso adeguarsi alle nuove indicazioni, dando rilievo ai seguenti indicatori e dati oggettivi per la stima del rischio:

- grado di discrezionalità nella gestione dei processi interni;
- eventuale manifestazione di eventi corruttivi in passato, nei singoli processi esaminati;
- livello di collaborazione dei responsabili di processo e grado di attuazione delle misure di trattamento;
- precedenti giudiziari e/o procedimenti disciplinari;
- segnalazioni pervenute;
- ulteriori dati in possesso dell'amministrazione.

L'analisi, che si lega naturalmente allo studio del contesto interno e ne costituisce una specifica prospettiva, ha consentito di accertare che la struttura aziendale gestita dalla Società non è caratterizzata da peculiari livelli di rischio corruttivo; ciò, sulla base della struttura plurisoggettiva della *governance*, che comprende la previsione di organi e apparati di controllo interno (Collegio sindacale, Società di revisione, Organismo di Vigilanza,

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

Responsabile del controllo interno, Rpct), dei regolamenti interni e del manuale della qualità, che limitano i caratteri discrezionali dei singoli procedimenti, del buon grado di collaborazione con Rpct e Organismo di Vigilanza dei singoli responsabili interni, nonché, e soprattutto, dell'assenza di precedenti giudiziari/disciplinari afferenti fatti di reato e, in specie, fatti di corruzione, ovvero di segnalazioni interne o comunque provenienti dagli *stakeholders*.

La valutazione in concreto degli indicatori sopra esposti deve comunque essere ponderata con la considerazione astratta in base alla quale i processi gestiti dalla Società possiedono, di per sé, un grado di pericolosità endogeno con riferimento al possibile verificarsi di eventi avversi di carattere corruttivo.

Tale ponderazione ha dato luogo alla valutazione prudenziale dei rischi, contenuta nella tabella di cui in appresso.

Area di rischio	Ambito del rischio	Tipologia del rischio	Rischio	Grado di rischio giudizio sintetico basso-medio-alto
1.Acquisizione e progressione personale	Acquisizione personale	Espletamento selezioni per reclutamento	Violazione norme in materia concorsi pubblici – alterazione graduatorie	MEDIO
2.Acquisizione e progressione personale	Progressioni verticali e orizzontali	Selezione del personale	Violazione norme in materia concorsi pubblici –viol. regolamenti interni	MEDIO
3.Acquisizione e progressione personale	Conferimento incarichi collaborazione	Selezione collaboratore	Accordi collusivi per conferimento incarichi	MEDIO
4.Affidamento incarichi esterni	Conferimento incarichi esterni all'ente	Selezione professionista	Accordi collusivi con liberi professionisti per conferimento incarichi – violazione norme di legge e regolamenti interni	MEDIO
5.Affidamento lavori servizi forniture	Affidamenti diretti	Affidamento contratto pubblico	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamento contratti pubblici	MEDIO
6.Affidamento lavori servizi forniture	Definizione dell'oggetto del contratto	Individuazione della tipologia di procedura	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamento	MEDIO

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

			contratti pubblici	
7.Affidamento lavori servizi forniture	Affidamenti diretti	Selezione contraente	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamento contratti pubblici	MEDIO
8.Affidamento lavori servizi forniture	Individuazione dello strumento/istituto di affidamento	Non corretta individuazione della tipologia di procedura	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	MEDIO
9.Affidamento lavori servizi forniture	Requisiti di qualificazione	Inserimento di requisiti che alterano le condizioni di gara	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	MEDIO
10.Affidamento lavori servizi forniture	Requisiti di aggiudicazione	Individuazione di criteri di aggiudicazione che alterano le condizioni di gara	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	MEDIO
11.Affidamento lavori servizi forniture	Valutazione delle offerte	Comportamenti collusivi da parte del RUP e/o della commissione di gara nella valutazione delle offerte	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	MEDIO
12.Affidamento lavori servizi forniture	Verifica della eventuale anomalia delle offerte	Comportamenti collusivi da parte del RUP e/o della commissione di gara nella valutazione delle offerte	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	MEDIO
13.Affidamento lavori servizi forniture	Procedure negoziate	Illegittima gestione della procedura di gara	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	MEDIO
14.Affidamento lavori servizi forniture	Revoca del bando	Illegittima corresponsione del corrispettivo	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	MEDIO
15.Affidamento lavori servizi forniture	Varianti in corso di esecuzione del contratto	Non corretta individuazione dell'oggetto della variante	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	MEDIO
16.Affidamento lavori servizi forniture	Subappalto	Omessi controlli sui subappaltatori	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	MEDIO
17.Affidamento lavori servizi forniture	Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	Illegittima corresponsione di somme	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	MEDIO

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

18.gestione entrate spese patrimonio	Gestione dei ricavi	Illegittima gestione delle risorse	Violazione norme in materia di contabilità e anticiclaggio	MEDIO
19.Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni	Esecuzione di controlli e verifiche ispettive da parte degli organi preposti	Comportamenti collusivi o corruttivi nei confronti degli organi di controllo	Violazione norme in materia di controlli, verifiche ispettive, sanzioni	MEDIO
20.Contenzioso	Gestione del contenzioso di tipo civile e amministrativo	Comportamenti collusivi o corruttivi nei confronti di controparti e/o organi giurisdizionali	Frodi processuali, corruzione in atti giudiziari	MEDIO

11. *Trattamento del rischio*

Il trattamento del rischio concerne le misure poste in essere al fine di mitigare il livello di rischio ipotizzato. Qui di seguito si indicano le misure in atto e quelle che la società intende porre in atto ai fini della riduzione del rischio:

- Modello Organizzativo e Codice Etico comportamentale: la società si è da tempo dotata di un modello organizzativo contenente Codice Etico comportamentale, approvato con delibera del Cda in data 02.01.2013. Alla violazione del modello organizzativo e del Codice Etico sono associate sanzioni disciplinari e le violazioni poste in essere da collaboratori autonomi sono equiparate ad ipotesi di inadempimento contrattuale > **misura in atto.**
- Regolamento per il reclutamento dei dipendenti e Codice Disciplinare: la società si è altresì dotata di un regolamento per il reclutamento dei dipendenti adottato con delibera del Cda in data 09.05.2014; sin dalla sua costituzione è in vigore il Codice Disciplinare > **misure in atto.**
- Nomina Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (Rpct): Con la delibera del Cda in data 09.12.2019 è stata rinnovata la nomina in veste di Responsabile per l'Anticorruzione e la trasparenza ex artt. 1 comma 7 Legge n. 190/2012 e 43 Dlgs. n. 33/2013 dell'Ing. Marzio Lasagni > **misura in atto.**
- Rotazione ordinaria del personale: data la ridotta dotazione organica della società, la concreta attuazione di questo principio dettato in primo

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

luogo con riferimento alle pubbliche amministrazioni strettamente intese, si rende obiettivamente difficoltosa, ferma restando la volontà di affermare il principio di “*segregazione delle funzioni*”, già fatto proprio dal modello organizzativo adottato. [“Segregazione delle funzioni”: attribuire a soggetti tra loro diversi i compiti di: (a) svolgere istruttorie o accertamenti (b) adottare decisioni (c) attuare le decisioni prese (d) effettuare verifiche.] > **misura da sviluppare nell’arco del triennio;**

- Prevenzione dei casi di conflitto di interesse: il conflitto tra l’interesse privato delle figure apicali e quello della società in quanto gerente di interessi pubblici è regolato dal Codice Etico in vigore, e mitigato dalla autodichiarazione compilata dai componenti del CdA al momento del conferimento dell’incarico e diretta all’Organismo di Vigilanza. La Società intende qui richiamare altresì la disciplina di cui all’art. 2391 c.c.¹ – Interessi degli amministratori > **misura in atto.**
- Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali: con il Dlgs. n. 39/2013 il Governo ha innovato la disciplina per il conferimento di incarichi nella pubblica amministrazione e negli altri enti a questa equiparati, in ossequio alla delega legislativa conferita ai sensi dei commi 49 e 50 dell’art. 1 Legge n. 190/2012. Due sono gli istituti con i quali il legislatore ha disciplinato la materia: **inconferibilità**² > consiste nella

¹ **Articolo 2391 c.c.**

Interessi degli amministratori

1. L'amministratore deve dare notizia agli altri amministratori e al collegio sindacale di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione della società, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata; se si tratta di amministratore delegato, deve altresì astenersi dal compiere l'operazione, investendo della stessa l'organo collegiale, se si tratta di amministratore unico, deve darne notizia anche alla prima assemblea utile.
2. Nei casi previsti dal precedente comma la deliberazione del consiglio di amministrazione deve adeguatamente motivare le ragioni e la convenienza per la società dell'operazione.
3. Nei casi di inosservanza a quanto disposto nei due precedenti commi del presente articolo ovvero nel caso di deliberazioni del consiglio o del comitato esecutivo adottate con il voto determinante dell'amministratore interessato, le deliberazioni medesime, qualora possano recare danno alla società, possono essere impugnate dagli amministratori e dal collegio sindacale entro novanta giorni dalla loro data; l'impugnazione non può essere proposta da chi ha consentito con il proprio voto alla deliberazione se sono stati adempiuti gli obblighi di informazione previsti dal primo comma. In ogni caso sono salvi i diritti acquistati in buona fede dai terzi in base ad atti compiuti in esecuzione della deliberazione.
4. L'amministratore risponde dei danni derivati alla società dalla sua azione od omissione.
5. L'amministratore risponde altresì dei danni che siano derivati alla società dalla utilizzazione a vantaggio proprio o di terzi di dati, notizie o opportunità di affari appresi nell'esercizio del suo incarico.

² Dalla determinazione ANAC n. 1134/2017 (pag. 20): “*Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali*”. Si ricorda che la materia delle incompatibilità e delle inconferibilità degli incarichi è disciplinata dal d.lgs. n. 39/2013.

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

preclusione permanente o temporanea a conferire incarichi pubblici a coloro che abbiano riportato condanne penali per i cosiddetti reati dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione (ad es. corruzione, concussione, peculato) ovvero che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi ovvero che siano stati componenti di organi di indirizzo politico.

Incompatibilità³ > consiste nel divieto di cumulo delle cariche nei casi

All'interno delle società è necessario sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), del d.lgs. n. 39/2013 - e cioè "gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato" - e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.

Per gli amministratori, le cause ostative in questione sono specificate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013:

- art. 3, co. 1, lett. d), relativamente alle inconfiribilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;

- art. 7, sulla "inconfiribilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale". Per i dirigenti, si applica l'art.3, co. 1, lett. c), relativo alle cause di inconfiribilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

A queste ipotesi di inconfiribilità si aggiunge quella prevista dall'art. 11, co. 11, del d.lgs. 175/2016, ai sensi del quale «*Nelle società di cui amministrazioni pubbliche detengono il controllo indiretto, non è consentito nominare, nei consigli di amministrazione o di gestione, amministratori della società controllante, a meno che siano attribuite ai medesimi deleghe gestionali a carattere continuativo ovvero che la nomina risponda all'esigenza di rendere disponibili alla società controllata particolari e comprovate competenze tecniche degli amministratori della società controllante o di favorire l'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento*».

Le società adottano le misure necessarie ad assicurare che: a) negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpellati siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconfiribilità all'atto del conferimento dell'incarico; c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società, un'attività di vigilanza, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni (cfr. delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016).

Nel caso di nomina degli amministratori proposta o effettuata dalle p.a. controllanti, le verifiche sulle inconfiribilità sono svolte dalle medesime p.a.

³ Dalla determinazione ANAC n. 1134/2017 (pag. 21): "Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali". All'interno delle società è necessario sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari degli incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), sopra illustrato, e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali.

Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013:

- art. 9, riguardante le "incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali" e, in particolare, il comma 2;

- art. 11, relativo a "incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali" ed in particolare i comma 2 e 3;

- art. 13, recante "incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali";

- art. 14, co. 1 e 2, lett. a) e c), con specifico riferimento alle nomine nel settore sanitario.

Per gli incarichi dirigenziali si applica l'art. 12 dello stesso decreto relativo alle "incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali".

A queste ipotesi di incompatibilità si aggiunge quella prevista dall'art. 11, co. 8, del d.lgs. 175/2016, ai sensi del quale «*Gli amministratori delle società a controllo pubblico non possono essere dipendenti delle amministrazioni pubbliche controllanti o vigilanti. Qualora siano dipendenti della società controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 6, essi hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza. Dall'applicazione del presente comma non possono derivare aumenti della spesa complessiva per i compensi degli amministratori*».

A tali fini, le società adottano le misure necessarie ad assicurare che: a) siano inserite espressamente le cause di incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpellati per l'attribuzione degli stessi; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto; c) sia effettuata dal

previsti dalla legge (artt. 13 e 14 Dlgs. n. 39/2013), e determina l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere a pena di decadenza entro il termine perentorio di 15 giorni tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico. La Società a) inserisce la condizione ostativa di cui trattasi negli atti della procedure di selezione del personale; b) accerta l'inesistenza di cause ostative all'assunzione degli incarichi mediante riferimento espresso alle ipotesi di legge negli atti di attribuzione, acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione a firma dell'interessato nei termini e alle condizioni di cui all'art. 46 del D.p.r. n. 445/2000, pubblicata sul sito istituzionale ai sensi dell'art. 20 del Dlgs. n. 39/2013, e conseguente verifica programmata da parte del Rpc > **misura in atto.**

- Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici: ai sensi dell'art. 53 comma 16-ter del Dlgs. n. 165/2001, *“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, 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 previsto dal presente comma 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 con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”*. Al fine di assicurare il rispetto della previsione legislativa, la Società a) inserisce la condizione ostativa di cui trattasi negli atti della procedure di selezione del personale; b) accerta l'inesistenza di cause ostative all'assunzione

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

degli incarichi mediante riferimento espresso alle ipotesi di legge negli atti di attribuzione, acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione a firma dell'interessato nei termini e alle condizioni di cui all'art. 46 del D.p.r. n. 445/2000, pubblicata sul sito istituzionale ai sensi dell'art. 20 del Dlgs. n. 39/2013, e conseguente verifica programmata da parte del Rpc > **misura in atto.**

- Limitazione degli incarichi a soggetti in quiescenza⁴. Il Comune di Arezzo con la comunicazione datata 11.12.2014 prot. 146.245 ha inteso sollecitare una condivisione delle linee interpretative portate dalla Circolare Ministero per la Semplificazione e Pubblica Amministrazione n. 6/2014 del 04.12.2014, avente ad oggetto interpretazione e applicazione dell'art. 5 comma 9 D.L. n. 95/2012, modificato dall'art. 6 D.L. n. 90/2014, poi convertito in legge n. 114/2014 con modificazioni, in vigore dal 19.08.2014. Il legislatore con la normativa in discorso ha inteso vietare il conferimento a soggetti in quiescenza di incarichi e cariche che, *indipendentemente dalla loro natura formale*, consentano di svolgere ruoli rilevanti all'interno delle pubbliche amministrazioni, come definite dall'art. 1 Dlgs. n. 165/01 (in sede di conversione del DL l'applicabilità delle disposizioni è stata estesa alle nomine o designazioni effettuate negli organi di governo o gestionali di enti e società controllati direttamente o indirettamente dalle pubbliche amministrazioni). La normativa pone divieti tassativi non suscettibili di interpretazione estensiva o analogica e concerne: incarichi di studio e consulenza; incarichi dirigenziali o direttivi; cariche di governo nelle amministrazioni e negli enti e società controllati. Nell'interpretazione della fattispecie, a mente della Circolare di cui trattasi, occorre prescindere dalla natura

⁴ Dalla determinazione ANAC n. 1134/2017 (pag. 21): “Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici”. Al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, le società adottano le misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse. Le società assumono iniziative volte a garantire che: a) negli interpellati o comunque nelle varie forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa menzionata sopra; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa; c) sia svolta, secondo criteri autonomamente definiti, una specifica attività di vigilanza, eventualmente anche secondo modalità definite e su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

giuridica del rapporto, dovendosi invece considerare la natura dell'incarico. E' opportuno richiamare l'attenzione su di alcuni stralci della Circolare: *"La nomina in consigli di amministrazione rientra nell'ambito del divieto indipendentemente dalla qualifica in virtù della quale il soggetto in quiescenza sia stato nominato (per esempio, in qualità di esperto o rappresentante di una determinata categoria), dato che il consiglio di amministrazione ha comunque funzioni di governo dell'ente. Naturalmente il divieto opera anche nel caso in cui la nomina sia preceduta dalla designazione da parte di un soggetto diverso dall'amministrazione nominante"* (pag. 5). *"Non è escluso il ricorso a personale in quiescenza per incarichi che non comportino funzioni dirigenziali o direttive e abbiano oggetto diverso da quelli di studio e consulenza Non è escluso neanche il conferimento a soggetti in quiescenza di incarichi professionali, quali quelli inerenti attività legale o sanitaria, non aventi carattere di studio o consulenza"* (pag. 6). Sono esclusi dal divieto gli incarichi in commissioni di concorso o di gara, così come quelli in organi di controllo, quali collegi sindacali. Da sottolineare che sono sempre consentiti incarichi e collaborazioni a titolo gratuito, con rimborso delle spese documentate, ferma la necessità di evitare ogni ipotesi di conflitto di interessi, ed ogni prospettiva di attribuzione di vantaggi economici illeciti. La Circolare in commento, pone rilevanti indirizzi interpretativi in merito alle norme imperative richiamate, astrattamente applicabili, come detto, alla Società, e delle quali la medesima, se del caso, dovrà tenere conto. Nei casi di conferimento di incarichi o cariche a soggetti in quiescenza, la Società a) inserisce la condizione ostativa di cui trattasi negli atti della procedure di selezione del personale; b) accerta l'inesistenza di cause ostative mediante un'apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione di insussistenza della causa ostativa all'atto del conferimento a firma dell'interessato nei termini e alle condizioni di cui all'art. 46 del D.p.r. n. 445/2000, e conseguente verifica programmata da parte del Rpc. > **misura in atto.**

- Procedura per la tutela del dipendente che segnala illeciti: la Società, in seguito all'emanazione della determinazione A.n.a.c. n. 6/2015 si è

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

dotata di una procedura interna avente ad oggetto la disciplina delle segnalazioni di illeciti da parte del dipendente, allo scopo di assicurare un canale informativo riservato e la dovuta tutela soggettiva al segnalante, ai sensi dell'art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. La procedura è stata revisionata ai sensi della nuova legge n. 179/2017, adottata con delibera del CdA ed è allegata al presente PTPC per costituirne parte integrante ed essenziale > **misura in atto**

- Supporto interpretativo demandato all'Odv: in relazione alle questioni giuridiche insorgenti dall'attuazione delle misure previste dal presente Piano, ivi comprese le eventuali ipotesi di violazione del Codice Etico, è demandato all'Odv il supporto interpretativo su semplice richiesta degli altri organi della Società, del Rpc, del singolo dipendente. > **misura in atto**
- Ulteriori interventi di mitigazione del rischio in relazione alle aree di rischio "A" e "B" (di cui all'allegato 5 al P.N.A.):
 - Previsione per la quale il soggetto che ha redatto e sottoscritto il bando di selezione non possa far parte della commissione giudicatrice di gara o concorso. La differenziazione dei soggetti responsabili delle varie fasi dovrebbe consentire che l'intervento di ciascuno sia limitato a una singola fase, senza interferenze tra fasi. Il responsabile del procedimento che ha firmato il bando provvederà a ricevere gli atti della commissione e a effettuare il controllo di regolarità procedurale, propedeutico all'approvazione degli atti > **misura con decorrenza immediata.**
 - Pubblicazione sul sito istituzionale dell'avviso di selezione del personale > **misura in atto.**
 - Massima diffusione delle informazioni circa i bandi di gara > **misura in atto.**
- Area di rischio contratti pubblici – autoanalisi organizzativa triennale: viene confermata con il presente PTPC un'autoanalisi su base triennale dei contratti di appalto, al fine di fotografare nel tempo lo stato dell'area di rischio, mediante la rilevazione di parametri rilevanti al fine di

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

programmare ulteriori approfondimenti istruttori, interventi, o misure di prevenzione. In particolare, saranno rilevati nel triennio i seguenti parametri relativi ad appalti affidati a seguito di gare **con importo a base di gara superiore ad € 200.000,00:**

- numero di gare gestite dalla Società;
- importo medio dei contratti stipulati;
- numero di procedure negoziate con o senza bando;
- numero di varianti in corso d'opera;
- numero di proroghe dei termini concesse;
- numero dei bandi annullati in autotutela o in sede giurisdizionale;
- numero di opere incompiute rispetto a quelle programmate;
- ricorrenza nelle aggiudicazioni degli stessi operatori economici, dandone motivazione > **misura da porre in atto nel corso del triennio;**

Accessibilità on line dei documenti di gara attraverso il sito istituzionale per le procedure di gara aperte > **misura in atto ;**

Accessibilità on line del verbale di nomina della commissione esaminatrice per le procedure di gara aperte > **misura in atto ;**

Pubblicazione di accordi bonari e/o transazioni perfezionate > **misura in atto.**

- Formazione del personale attraverso la diffusione di contenuti tramite *news letter* e/o pubblicazione di documentazione nel sito istituzionale > **misura in atto.**
- Progressivo aumento del livello di formazione del personale in materia di anticorruzione, trasparenza amministrativa e legalità (obiettivo demandato all'azione del Rpc) > **misura da porre in atto nel corso del triennio;**
- Coordinamento operativo tra disciplina in tema di trasparenza e disciplina di tutela dei dati personali. Sarà assicurato il rispetto dei principi di cui al Reg. UE n. 679/2016 nelle pubblicazioni di atti e documenti attraverso la collaborazione tra Rpct e Responsabile Servizi Legali > **misura in atto e da implementare nel corso del triennio.**

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

- Obbligo di comunicazione, da parte del dipendente, dei procedimenti penali aventi ad oggetto condotte di tipo corruttivo aperti a proprio carico. Il dipendente della Società ha l'obbligo di comunicare alla Direzione la sussistenza di procedimenti penali pendenti a proprio carico in relazione a condotte di tipo corruttivo non appena avuta notizia del rinvio a giudizio o di atto equivalente (ad esempio, per reati di corruzione, peculato, malversazione, corruzione tra privati, rivelazione o utilizzazione di segreto d'ufficio, e relative fattispecie di istigazione) > **misura in atto.**
- Rotazione straordinaria del personale. Misura di tipo sanzionatorio per il caso di condotte corruttive risultanti da procedimenti penali pendenti o procedimenti disciplinari, ai sensi del precedente paragrafo 8 > **misura in atto.**
- Predisposizione e adozione di una procedura per il rilascio di autorizzazioni allo svolgimento di incarichi esterni da parte del dipendente (obiettivo demandato all'azione del Rpc e alle decisioni dell'organo di indirizzo) > **misura da porre in atto nel corso del triennio.**
- Adeguamento alle future Linee Guida ex art. 54-bis comma 5 Dlgs. n. 165/2001 (eventuale gestione informatica della procedura di tutela del dipendente che segnala illeciti) > **misura da porre in atto nel corso del triennio;**

12. Diritto di accesso civico e obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni.

Il Dlgs. n. 97/2016, cosiddetto FOIA (Freedom of information act) ha modificato in più parti il testo del Dlgs. n. 33/2013, portante il "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

In particolare, ai sensi del nuovo art. 1 *"La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare*

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”.

La nuova disciplina ha inciso sull'ambito soggettivo di applicazione (art. 2-bis decreto n. 33/2013), ha introdotto l'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5 con le esclusioni di cui all'art. 5-bis, ha abrogato l'obbligo di adozione del programma per l'integrità e la trasparenza (art. 10), ha riformulato gli obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi di amministrazione, direzione e governo (art. 14) e gli obblighi di pubblicazione concernenti incarichi conferiti nelle società controllate (art. 15-bis).

Fermi gli altri obblighi di pubblicazione che si applicano alla società, in quanto compatibili, di particolare rilievo, per la società, appaiono gli obblighi di cui ai nuovi artt. 14 e 15-bis, che qui di seguito si riportano nel loro tenore letterale:

Art. 14

1. Con riferimento ai titolari di incarichi politici, anche se non di carattere elettivo, di livello statale regionale e locale, lo Stato, le regioni e gli enti locali pubblicano i seguenti documenti ed informazioni:

- a) l'atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo;*
- b) il curriculum;*
- c) i compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica; gli importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici;*
- d) i dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, ed i relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti;*
- e) gli altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e l'indicazione dei compensi spettanti;*
- f) le dichiarazioni di cui all'articolo [2. della legge 5 luglio 1982, n. 441](#), nonché le attestazioni e dichiarazioni di cui agli articoli 3 e 4 della medesima legge, come modificata dal presente decreto, limitatamente al soggetto, al coniuge non separato e ai parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano. Viene in ogni caso data evidenza al mancato consenso. Alle informazioni di cui alla presente lettera concernenti soggetti diversi dal titolare dell'organo di indirizzo politico non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 7.*

1-bis. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati di cui al comma 1 per i titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati, salvo che siano attribuiti a titolo gratuito, e per i titolari di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione.

1-ter. Ciascun dirigente comunica all'amministrazione presso la quale presta servizio gli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica, anche in relazione a quanto previsto dall'articolo 13, comma 1, del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito, con modificazioni, dalla [legge 23 giugno 2014, n. 89](#). L'amministrazione pubblica sul proprio sito istituzionale l'ammontare complessivo dei suddetti emolumenti per ciascun dirigente.

1-quater. Negli atti di conferimento di incarichi dirigenziali e nei relativi contratti sono riportati gli obiettivi di trasparenza, finalizzati a rendere i dati pubblicati di immediata comprensione e consultazione per il cittadino, con particolare riferimento ai dati di bilancio sulle spese e ai costi del personale, da indicare sia in modo aggregato che analitico. Il mancato raggiungimento dei suddetti obiettivi determina responsabilità dirigenziale ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Del mancato raggiungimento dei suddetti obiettivi si tiene conto ai fini del conferimento di successivi incarichi.

1-quinquies. Gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si applicano anche ai titolari di posizioni organizzative a cui sono affidate deleghe ai sensi dell'articolo 17, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nonché nei casi di cui all'articolo [4-bis, comma 2, del decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78](#) e in ogni altro caso in cui sono svolte funzioni dirigenziali. Per gli altri titolari di posizioni organizzative è pubblicato il solo curriculum vitae.

2. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati cui ai commi 1 e 1-bis entro tre mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e per i tre anni successivi dalla cessazione del mandato o dell'incarico dei soggetti, salve le informazioni concernenti la situazione patrimoniale e, ove consentita, la dichiarazione del coniuge non separato e dei parenti entro il secondo grado, che vengono pubblicate fino alla cessazione dell'incarico o del mandato. Decorso detto termini, i relativi dati e documenti sono accessibili ai sensi dell'articolo 5.

Art. 15-bis

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis, le società a controllo pubblico, nonché le società in regime di amministrazione straordinaria, ad esclusione delle società emittenti strumenti finanziari quotati nei mercati regolamentati e loro controllate, pubblicano, entro trenta giorni dal conferimento di incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali, e per i due anni successivi alla loro cessazione, le seguenti informazioni:

- a) gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, l'oggetto della prestazione, la ragione dell'incarico e la durata;*
- b) il curriculum vitae;*
- c) i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione, nonché agli incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali;*
- d) il tipo di procedura seguita per la selezione del contraente e il numero di partecipanti alla procedura.*

2. La pubblicazione delle informazioni di cui al comma 1, relativamente ad incarichi per i quali è previsto un compenso, è condizione di efficacia per il pagamento stesso. In caso di omessa o parziale pubblicazione, il soggetto responsabile della pubblicazione ed il soggetto che ha effettuato il pagamento sono soggetti ad una sanzione pari alla somma corrisposta.

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

13. Accesso Civico L'istituto dell'accesso civico (art. 5) è oggi inteso come diritto di chiunque di accedere a qualsiasi documento, informazione o dato detenuto dal soggetto pubblico, anche in assenza di una posizione o di un interesse giuridico qualificati. Il diritto di accesso concerne in particolare documenti, informazioni e dati che non siano oggetto dell'obbligo di pubblicazione. E' previsto dalla norma un dettagliato procedimento per il coinvolgimento di eventuali controinteressati, con tutela giurisdizionale garantita dinanzi al TAR, ai sensi del Dlgs. n. 104/2010. Le eccezioni all'accesso civico sono elencate dall'art. 5-bis del Dlgs. n. 33/2013: l'accesso potrà essere negato al fine di evitare un pregiudizio concreto alla interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi comprese proprietà intellettuale, diritto di autore e segreti commerciali.

Esercizio del diritto. La richiesta è gratuita salvo il diritto al rimborso delle spese, non deve essere motivata e potrà essere presentata tramite posta elettronica al responsabile della trasparenza di A.i.s.a. Impianti Spa mediante l'utilizzo del modulo appositamente predisposto e pubblicato nella sezione "amministrazione trasparente" del sito istituzionale: [Richiesta-accesso-civico-AISA-IMPIANTI-Spa.doc](#)

Responsabili e indirizzi. Il responsabile per la trasparenza di A.i.s.a. Impianti Spa è l'Ing. Marzio Lasagni. L'indirizzo cui inoltrare la richiesta di accesso civico è il seguente: aisaimpianti@pec.it. L'indirizzo cui inoltrare la richiesta di accesso, in caso di ritardo o mancata risposta da parte del responsabile della trasparenza, è il seguente: amministrazione@aisaimpianti.it

Misure organizzative per l'attuazione degli obblighi di trasparenza. Al fine di garantire al Responsabile per la trasparenza il supporto e gli strumenti necessari per la trasmissione e il materiale inserimento dei dati nel sito della società, le mansioni relative ai singoli adempimenti vengono assegnate ai singoli addetti, come segue:

Risorse umane assegnate:

<i>AISA</i> <i>IMPIANTI S.p.a.</i>	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

-**Dott. Francesco Pierini**, responsabile servizi amministrativi, referente trasparenza per i seguenti settori: bilanci e rendiconti beni immobili e gestione patrimonio partecipazioni in altre società personale organizzazione.

-**Dott. Andrea Barbini**, responsabile servizi legali, referente trasparenza per i seguenti settori: incarichi e consulenze, appalti. Responsabile dell'Anagrafe Unica della Stazione Appaltante (RASA), ovvero quale soggetto incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafica Unica della Stazione Appaltante.

-**p.i. Marcello Benigni**, Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), referente trasparenza per i seguenti settori: appalti e informazioni ambientali.

- **Organismo di Vigilanza**, referente per la trasparenza per i seguenti settori: testi normativi, modello organizzativo e Codice Etico.

I referenti:

-adempono agli obblighi di pubblicazione previsti dal presente Programma, secondo le indicazioni del Responsabile per la trasparenza;

-Garantiscono il controllo di prima istanza, il tempestivo e regolare flusso dei dati e delle informazioni da pubblicare, ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;

Ottemperano a quanto stabilito dal Responsabile per la trasparenza, garantendo l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività dei dati, nonché la conformità ai documenti originali in possesso delle società;

Ai referenti verranno attribuite apposite credenziali per l'accesso e l'utilizzo degli strumenti di pubblicazione e aggiornamento dei processi all'interno del sito istituzionale della società.

14. Monitoraggio e controllo

Lo stato di attuazione della presente parte del modello organizzativo è soggetto a monitoraggio e revisione entro il 31 gennaio 2021

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

Alla data del 30 giugno il Rpct verificherà le autodichiarazioni rese dagli interessati ai sensi del presente PTPC, e potrà chiedere informazioni o chiarimenti ai medesimi.

Alla stessa data sarà svolto monitoraggio dello stato di conseguimento degli obiettivi prefissati.

Entro il 15 dicembre di ogni anno, o comunque nei termini indicati da ANAC, il Rpc avrà cura di pubblicare nel sito web istituzionale la propria relazione ai sensi di legge; entro il 31 gennaio di ogni anno, lo stesso Rpc attesterà l'adempimento degli obblighi di pubblicazione vigenti ai sensi del Dlgs. n. 33/2013, se dovuto.

Legenda acronimi:

PTPC = Piano triennale per la prevenzione della corruzione

PNA = Piano nazionale anticorruzione

PTTI = Programma triennale per la trasparenza e l'integrità

ANAC = Autorità Nazionale Anticorruzione

DFP = Dipartimento per la Funzione Pubblica

AVCP = Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici

RPCT = Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

ODV = Organismo di vigilanza ai sensi del Dlgs. n. 231/01

CDA = Consiglio di Amministrazione

Allegati:

1. Organigramma della Società;

2. Tabella degli obblighi di pubblicazione allegata alla determinazione ANAC n. 1134/2017;

3. Procedura per la tutela del dipendente che segnala illeciti

e per la gestione delle segnalazioni

4. Elenco esemplificazioni dei rischi – Allegato 3 al P.N.A. 2015

5. Principi per la gestione del rischio – Allegato 6 al P.N.A. 2015

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

***Procedura per la tutela del dipendente che segnala illeciti
e per la gestione delle segnalazioni
(Allegato al Piano Anticorruzione)***

Premessa

La legge 30 novembre 2017, n. 179 (*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro pubblico o privato*) ha riformato l'art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), a suo tempo introdotto dall'art. 1, co. 51 della legge n. 190/2012, nonché l'art. 6 del Dlgs. n. 231/01, intervenendo altresì e di conseguenza sul regime dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

La presente procedura aziendale attua le nuove previsioni normative e gli indirizzi recepiti sul punto nel Piano di prevenzione della corruzione, già adottato, e del quale costituisce allegato.

La segnalazione di condotte illecite

1. La società favorisce, a tutela dell'integrità dell'ente, la segnalazione, da parte dei propri dipendenti e/o collaboratori, di condotte illecite, interne all'azienda e/o alle sue articolazioni, di cui essi siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, in attuazione concreta dei principi di cui al proprio modello organizzativo e al proprio Codice Etico comportamentale, adottati ai sensi dell'art. 6 del Dlgs. n. 231/01.

1.1 Per "dipendenti e collaboratori", ai fini del presente atto, devono intendersi: a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (art. 5 comma 1 lett. A e b, richiamato ai sensi del nuovo art. 6 comma 2-bis Dlgs. n. 231/01).

2. Il dipendente o collaboratore della società è tenuto a segnalare le condotte illecite verificatesi nell'ambito del contesto aziendale e di cui al successivo articolo 6, anche laddove non abbia certezza dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e/o dell'autore dei medesimi, ma lo ritenga comunque altamente probabile.

2.1 Le segnalazioni dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

2.2 Sono vietate le segnalazioni basate su meri sospetti o voci incontrollate.

3. Resta ferma la disciplina di legge in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria da parte del pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, e di cui agli artt. 331 c.p.p. e 361, 362 c.p.. La segnalazione al superiore gerarchico, al Responsabile della prevenzione della Corruzione (inde Rpe) o all'Anac non sostituisce l'adempimento degli obblighi in parola.

4. E' vietato ogni atto ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

<i>AISA</i> <i>IMPIANTI S.p.a.</i>	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

4.1 Costituisce illecito ai sensi del codice disciplinare la segnalazione con dolo o colpa grave di fatti che si rivelino infondati.

5. La riservatezza dell'identità del segnalante è garantita dalla società nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del soggetto segnalato.

Se l'addebito si fonda su altri elementi o riscontri oggettivi in possesso della società, o che la stessa abbia autonomamente acquisito anche a prescindere dalla segnalazione, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata senza il suo consenso.

Quando la contestazione che ha dato origine al procedimento disciplinare si basa unicamente sulla denuncia del segnalante, e la conoscenza dell'identità del segnalante stesso sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

6. Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni potranno comprendere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le ipotesi di reato di cui al Titolo II, Capo I Codice Penale (Delitti contro la Pubblica Amministrazione, e in particolare "corruzione per l'esercizio della funzione", "corruzione per atti contrari ai doveri d'ufficio", "corruzione in atti giudiziari", artt. 318, 319, 319 ter c.p.), ovvero, più in generale, le situazioni di fatto nelle quali, nel corso dell'attività aziendale, si riscontrano l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché, anche a prescindere dalla rilevanza penale, i fatti in cui si evidenzia un mal funzionamento della società in controllo pubblico a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, compresi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, l'inquinamento *ab externo* dell'attività sociale, le ipotesi di sprechi di denaro pubblico, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali o sulla tutela della salute e sicurezza nel luogo di lavoro.

7. Le condotte illecite segnalate dovranno riguardare situazioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o collaborazione, anche se apprese in modo casuale. In caso di trasferimento, comando o distacco del dipendente verso altra società o amministrazione, il dipendente può riferire anche di fatti accaduti in contesto lavorativo diverso da quello nel quale presta servizio. In questo caso, la società che riceve la segnalazione la inoltra senza ritardo a quella cui i fatti si riferiscono.

8. Le segnalazioni dovranno essere circostanziate offrendo il maggior numero possibile di elementi che possano consentire alla società di eseguire le dovute verifiche.

9. Sono consentite le segnalazioni di tipo anonimo, soltanto laddove queste siano adeguatamente circostanziate, ove cioè siano suscettibili di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Procedimento

-I-

-Il segnalante invia la propria segnalazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione come allegato di posta elettronica o per posta ordinaria, compilando il modulo allegato al presente atto e

<i>AISA</i> <i>IMPIANTI S.p.a.</i>	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

reso disponibile nel sito istituzionale, all'interno della sezione Società Trasparente – sottosezione “Altri contenuti – corruzione”.

-La segnalazione deve contenere ogni elemento utile alla ricostruzione del fatto e all'accertamento della effettiva fondatezza di quanto segnalato.

-La segnalazione deve di norma contenere i dati anagrafici completi del segnalante, e la propria qualifica o il proprio ruolo all'interno dell'organigramma aziendale.

-La segnalazione può essere inviata anche con dichiarazione libera diversa dal modulo reso disponibile dalla società, fermi restando gli elementi essenziali già descritti.

-La segnalazione ricevuta da soggetto diverso dal Rpc dovrà essere immediatamente trasmessa a quest'ultimo.

-Il Rpc prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, chiede chiarimenti al segnalante o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione o comunque informati dei fatti, con l'adozione delle necessarie cautele.

-Il Rpc, sentito l'Organismo di Vigilanza (Odv), sulla base della valutazione dei fatti, può decidere di archiviare la segnalazione, in caso di evidente e manifesta infondatezza. In caso contrario, sempre sentito l'Organismo di Vigilanza, ed in relazione ai profili di illiceità astrattamente rilevati, valuta a chi, tra i seguenti soggetti, inoltrare la segnalazione: Consiglio di Amministrazione, Amministrazione Pubblica vigilante in persona del dirigente apicale preposto, Dipartimento della Funzione Pubblica, Autorità Giudiziaria Ordinaria, Corte dei Conti, Anac.

-L'identità del segnalante non può essere rivelata, ai sensi dell'art. 54-bis comma 3 Dlgs. n. 165/2001.

-I soggetti interni all'azienda o all'amministrazione informano il Rpc dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

-II-

-La segnalazione è processata di norma in forma anonima, e nel corso dell'istruttoria è sempre garantita la massima riservatezza sull'identità del segnalante.

-Gli atti e documenti della procedura sono conservati a norma di legge.

-L'istruttoria sommaria dovrà essere portata a termine entro quindici giorni dalla ricezione della segnalazione; entro i successivi quindici giorni, se del caso, la segnalazione, munita di documenti allegati o altri atti relativi ad eventuali ulteriori accertamenti istruttori interni, dovrà essere trasmessa in originale a chi di competenza. Il Rpc e l'Odv tratterranno copia dell'intero incarto, formando apposito fascicolo, da conservarsi in doppia busta chiusa.

-Rpc e Odv, laddove insorga conflitto di interessi, hanno obbligo di astenersi dall'istruttoria sulla segnalazione, comunicando immediatamente la circostanza in forma scritta al superiore gerarchico e/o al Presidente del CdA, che porteranno a termine la procedura.

-Le segnalazioni aventi ad oggetto condotte del Rpc dovranno essere inviate direttamente ad Anac, secondo le modalità indicate nel relativo sito istituzionale.

-Il Rpc rende conto del numero delle segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento istruttorio all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1 comma 14 Legge n. 190/2012.

Allegati:

Modulo per la segnalazione di condotte illecite