

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 31 gennaio 2016

PARTE SESTA

(Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018) (PTPC)

1. Contesto normativo e principi generali

Nel Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) adottato 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 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

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

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;*
- *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.*

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

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 (AVCP). Alle fonti primarie citate, si sono aggiunte, da ultimo, 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”*).

1.1 Nozione di corruzione in senso ampio

L'inquadramento del fenomeno corruttivo nel contesto dei piani anticorruzione possiede 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*, intesa come

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

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.

1.2 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, attuata dalla Società con l'adozione di un separato Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, anche attraverso lo strumento dell'accesso civico, 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.

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

1.3 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.

2. Adozione del PTPC

Il presente Piano, predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione, 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 Rpc.

3. Responsabile per la prevenzione della corruzione (Rpc)

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione è nominato da ciascuna Amministrazione o dalla società in controllo pubblico 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 Rpc sono affidate ad uno dei dirigenti interni della Società.

Solo in casi eccezionali il Rpc potrà coincidere con un amministratore, purché privo di deleghe gestionali.

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

Dall'espletamento dell'incarico di Rpc non può derivare l'attribuzione di alcun compenso aggiuntivo.

Il Rpc 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 Rpc 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.

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

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

In particolare, il Rpc 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 Rpc pubblica nel sito web entro il 15 dicembre di ogni anno una relazione recante i risultati dell'attività di prevenzione svolta sulla base dello schema predisposto da ANAC; attesta entro il 31 gennaio di ciascun anno, l'adempimento degli obblighi di pubblicazione vigenti ai sensi del Dlgs. n. 33/2013.

4. *Analisi del contesto*

Il presente PTPC rappresenta un aggiornamento del precedente Piano adottato con delibera del Cda in data 21.07.2014.

L'istruttoria interna 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.

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)** Ulteriori dati rinvenuti alla Società anche sulla scorta dell'esame delle rassegne stampa.

<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
---------------------------------------	--

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.

5. Individuazione aree a rischio

Al fine di dare attuazione alle norme di cui alla legge n. 190/2012, gli enti pubblici economici e gli enti privati in controllo pubblico sono tenuti ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali nell'ambito dei modelli organizzativi già adottati, a partire dalla individuazione delle aree di rischio (intendendosi per rischio l'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico).

La legge n. 190/2012 individua le aree di rischio comuni ad ogni realtà amministrativa, riferite ai seguenti procedimenti (art. 1 comma 16 Legge n. 190):

AREA "A" – Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera;

AREA "B" – Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture, servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del Codice dei Contratti Pubblici (Dlgs. n. 163/2006);

AREA "C" – Autorizzazioni o concessioni;

AREA "D" – Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

La Società ha svolto una compiuta analisi delle proprie aree di attività, giungendo ad individuare come uniche aree di rischio pertinenti quelle individuate dalle lettere A e B nell'art. 1 della legge n. 190/2012 e nell'allegato 2 al P.N.A..

In relazione a dette aree sono stati mappati i singoli processi e valutati gli indici di rischio.

<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
---------------------------------------	--

6. 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.

7. Valutazione del rischio

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.

La valutazione è stata svolta ai sensi dell'Allegato 5 al P.N.A., ponderando le probabilità che il rischio si concretizzi (Indice di Valutazione della Probabilità) e le conseguenze che il verificarsi del rischio produrrebbe (Indice di Valutazione dell'Impatto). L'Indice di Valutazione della probabilità (IVP) viene determinato per ciascun processo calcolando la media aritmetica del punteggio attribuito a ciascuno dei criteri di cui all'Allegato 5 al P.N.A. (0= nessuna probabilità; 1=improbabile; 2=poco probabile; 3= probabile; 4=molto probabile; 5=altamente probabile).

I criteri individuati dall'allegato citato sono i seguenti:

1. Discrezionalità del processo;
2. Rilevanza esterna;
3. Complessità del processo;
4. Valore economico;
5. Frazionabilità del processo;

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

6. Controlli.

L'Indice di Valutazione dell'Impatto (IVI) viene determinato per ciascun processo calcolando la media aritmetica del punteggio attribuito a ciascuno dei criteri individuati dall'Allegato 5 al P.N.A. (0=nessun impatto; 1=marginale; 2=minore; 3=soglia; 4=serio; 5=superiore).

I criteri individuati dall'allegato citato sono i seguenti:

1. Impatto organizzativo;
2. Impatto economico;
3. Impatto reputazionale;
4. Impatto organizzativo, economico e sull'immagine.

La Valutazione Complessiva del Rischio (VCR), infine, è data dal prodotto dei due valori IVP e IVI.

La valutazione compiuta in concreto ha determinato i risultati che vengono schematizzati e riassunti nella tabella seguente:

Area di rischio	Ambito del rischio	Tipologia del rischio	Rischio	IVP*	IVI**	VCR***
1. Acquisizione e progressione personale	Acquisizione personale	Espletamento selezioni per reclutamento	Violazione norme in materia concorsi pubblici – alterazione graduatorie	1,50	1,50	2,25
2. Acquisizione e progressione personale	Progressioni verticali e orizzontali	Selezione del personale	Violazione norme in materia concorsi pubblici – viol. regolamenti interni	1,50	1,50	2,25
3. Acquisizione e progressione personale	Conferimento incarichi collaborazione	Selezione collaboratore	Accordi collusivi per conferimento incarichi	1,50	1,50	2,25
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	1,50	1,50	2,25
5. Affidamento lavori servizi forniture	Affidamenti diretti	Affidamento contratto pubblico	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamento contratti pubblici	3,33	1,5	4,99
6. Affidamento lavori servizi forniture	Definizione dell'oggetto del contratto	Individuazione della tipologia di procedura	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamento contratti pubblici	3,33	1,5	4,99

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

7. Affidamento lavori servizi forniture	Affidamenti diretti	Selezione contraente	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamento contratti pubblici	3,33	1,5	4,99
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	3,33	1,5	4,99
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	3,33	1,5	4,99
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	3,33	1,5	4,99
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	3,33	1,5	4,99
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	3,33	1,5	4,99
13. Affidamento lavori servizi forniture	Procedure negoziate	Illegittima gestione della procedura di gara	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	3,33	1,5	4,99
14. Affidamento lavori servizi forniture	Revoca del bando	Illegittima corresponsione del corrispettivo	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	3,16	1,5	4,74
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	3,33	1,5	4,99
16. Affidamento lavori servizi forniture	Subappalto	Omessi controlli sui subappaltatori	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	3,33	1,5	4,99
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	3,16	1,5	4,74

*Indice di Valutazione della Probabilità (IVP);

**Indice di Valutazione dell'Impatto (IVI);

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

***Valutazione complessiva del rischio (VCR).

Tenendo presenti i valori individuati dall'Allegato "5" al P.N.A., vengono identificati tre gradi di rischio complessivo (VCR):

- BASSO: processi con valore di rischio minore o uguale a 4;
- MEDIO: processi con valore di rischio maggiore di 4 ma inferiore o uguale a 8;
- ALTO: processi con valore di rischio superiore a 8 ma inferiore a 25 (limite massimo).

A fronte dei dati riassunti nella tabella si osserva che il livello di rischio relativo ai processi mappati dalla società si colloca in fascia medio bassa (4 processi con valore ben inferiore a 4, e 13 processi con valore di poco inferiore a 5).

8. *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**.
- Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI): è stato adottato con delibera del Cda in data 09.05.2014, in adempimento degli obblighi in tema di trasparenza di cui al Dlgs. n. 33/2013, e con esso è stata creata

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

all'interno del sito istituzionale dell'ente la sezione "*Società Trasparente*", attraverso la quale l'ente intende adempiere agli obblighi di pubblicazione di dati, atti e documenti previsti dalle norme vigenti. In seguito all'emanazione della determinazione ANAC n. 8/2015 si è proceduto all'aggiornamento dell'apposita sezione del sito web, ed è stato adottato con delibera del CdA in data 19.10.2015 il nuovo PTII 2016-2018 > **misure in atto.**

- Nomina Responsabile: Con delibera del Cda in data 16.04.2014 è stato nominato in veste di Responsabile per la Trasparenza e l'Anticorruzione ex art. 43 Dlgs. n. 33/2013 il Direttore Generale della società Ing. Marzio Lasagni > **misura in atto.**
- Rotazione del personale: il principio di rotazione del personale sarà applicato compatibilmente con le professionalità presenti all'interno dell'azienda. Data, infatti, la ridotta dotazione organica della società, la concreta attuazione di questo principio dettato in primo 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 porre in atto nel corso 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.**

¹ Articolo 2391 c.c.
Interessi degli amministratori

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

- 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 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

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. 8/2015 (pag. 14):

“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.

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 inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;

- art. 6, sulle “inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello nazionale”;

- art. 7, sulla “inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale”.

Per i dirigenti, si applica l'art.3, comma 1, lett. c), relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

Le società adottano le misure necessarie ad assicurare che: a) negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico; c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, 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. Autorità Nazionale Anticorruzione

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

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

ovvero che siano stati componenti di organi di indirizzo politico. **Incompatibilità³**: consiste nel divieto di cumulo delle cariche nei casi 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 per amministratori e dirigenti; 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, "T

³ Dalla determinazione ANAC n. 8/2015 (pag. 15): "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 co. 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 co. 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, lettere 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 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 interpelli 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 Responsabile della prevenzione della corruzione un'attività di vigilanza, eventualmente anche in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche, nonché 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
---------------------------------------	--

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 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 con decorrenza immediata.**

- 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

⁴ Dalla determinazione ANAC n. 8/2015 (pag. 16): *“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
---------------------------------------	--

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 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, per una durata non superiore a un anno, non prorogabile, né rinnovabile, 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

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

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 con decorrenza immediata**

- 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 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 già adottata con delibera del CdA in data 19.10.2015 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 con decorrenza immediata**
- 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

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

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 istituita 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 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 a 200.000,00 euro:**

-numero di gare gestite dalla Società;

-importo medio dei contratti stipulati;

-numero per ciascuna tipologia di gara procedure negoziate con o senza bando, procedura aperta, ecc.);

-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 online dei documenti di gara attraverso il sito istituzionale per le procedure di gara aperte;

accessibilità online del verbale di nomina della commissione esaminatrice per le procedure di gara aperte;

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

pubblicazione dei risultati sul sito istituzionale per le procedure di gara aperte;

pubblicazione di accordi bonari e/o transazioni perfezionate.

> misure da porre in atto nel corso del triennio

- Formazione del personale interessato attraverso la diffusione di contenuti tramite newsletters e/o pubblicazione di documentazione nel sito istituzionale **> misura in atto.**

9. Monitoraggio

Lo stato di attuazione della presente parte del modello organizzativo è soggetto a monitoraggio e revisione unitamente al Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI) entro il 31 gennaio 2017.

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

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.

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

RPC = responsabile per la prevenzione della corruzione

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

CDA = Consiglio di Amministrazione

Allegati:

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

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

-Procedura per la tutela del dipendente che segnala illeciti

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

e per la gestione delle segnalazioni

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

Premessa

- La legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) con l'art. 1, co. 51, ha introdotto l'art. 54-bis nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), prevedendo che: *«fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia»*. La stessa norma disciplina, poi, nei successivi commi, il tendenziale divieto di rivelazione del nome del segnalante nei procedimenti disciplinari, il controllo che il Dipartimento della funzione pubblica deve esercitare su eventuali procedimenti disciplinari discriminatori, la sottrazione delle segnalazioni dal diritto di accesso di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241.

-Con la Determinazione n. 6 del 28.04.2015 l'Autorità Nazionale Anticorruzione (*inde* Anac) ha adottato *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”*, chiarendo che l'applicazione delle disposizioni di cui alla Legge n. 190/2012, in forza di una interpretazione *“costituzionalmente orientata”*, sia da estendere anche agli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale e locale, nonché agli enti pubblici economici. Ed infatti, *“... In mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano condotte illecite negli enti di diritto privato in controllo pubblico e negli enti pubblici economici, l'Autorità ritiene opportuno che le amministrazioni controllanti e vigilanti promuovano da parte dei suddetti enti, eventualmente nell'ambito del Piano di prevenzione della corruzione, l'adozione di misure di tutela analoghe a quelle previste nelle presenti Linee guida”*.

-L'orientamento interpretativo qui esposto è stato confermato e rafforzato con Determinazione Anac n. 8 del 17.06.2015 in tema di *“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”*, nell'ambito della quale le procedure interne di segnalazione degli illeciti costituiscono punto di forza qualificante dei piani anticorruzione prefigurati.

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

-La presente procedura aziendale attua gli indirizzi recepiti sul punto nel Piano di prevenzione della corruzione (o piano anticorruzione), già adottato, e del quale costituisce allegato.

La segnalazione di condotte illecite

1. La società favorisce e tutela la segnalazione, da parte dei propri dipendenti e/o collaboratori, di condotte illecite interne all'azienda e/o alle sue articolazioni, 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.

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. 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. Il dipendente o collaboratore che segnala condotte illecite è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare ed è tutelato dall'organizzazione aziendale e dalla legge in caso di adozione di *“misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia”*. Non è ammessa tutela per il dipendente o collaboratore che riferisca informazioni false con dolo o colpa.

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, l'incolpato può accedere al nominativo del segnalante, anche in assenza del consenso di quest'ultimo, solo se ciò sia assolutamente indispensabile per la propria difesa.

6. Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni comprenderanno 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 riscontri 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,

<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
---------------------------------------	--

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 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.

-Nel caso di trasmissione della segnalazione a soggetti interni all'azienda o all'amministrazione, dovranno essere espunti tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante. Nel caso di trasmissione all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti, al Dipartimento della Funzione Pubblica, la trasmissione dovrà avvenire evidenziando che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto titolare di tutela rafforzata della riservatezza ex art. 54-bis del Dlgs. n. 165/2001.

<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
---------------------------------------	--

-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
da parte del dipendente ai sensi dell'art. 54-bis Dlgs. n. 165/2001.*