

# Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e l'Integrità (P.T.P.C.) 2019 – 2021



*Approvato dall'Amministratore Unico, Dott. Corrado Cavallini, in data 30.01.2019 con Disposizione n° 2 Pubblicato sul sito internet del Comune di Sassuolo alla sezione "Amministrazione Trasparente" dedicata alla società.*

**PREMESSA**.....

**1 – DEFINIZIONI E QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**.....

1.1 - DEFINIZIONI.....

1.2 - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....

**2 - ANALISI DEL CONTESTO INTERNO E DEL CONTESTO ESTERNO**.....

2.1 - IL CONTESTO INTERNO .....

2.2 - IL TERRITORIO DEL COMUNE DI SASSUOLO - CONTESTO RELATIVO ALL'INFILTRAZIONE  
MAFIOSA. ....

**3 - RACCORDO ED INTEGRAZIONE TRA MOG 231 E PIANO DI PREVENZIONE DELLA  
CORRUZIONE**.....

3.1 - LA TIPOLOGIA DEI REATI.....

**4 - IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**.....

**5 - PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE...**

5.1 - LA METODOLOGIA ADOTTATA.....

5.2 - IL PERCORSO DI COSTRUZIONE DEL PIANO .....

**6 - ANALISI DEL RISCHIO – MAPPATURA DEI PROCESSI A RISCHIO**.....

6.1 - AREE DI RISCHIO.....

**7 - MISURE DI PREVENZIONE E MONITORAGGIO**.....

## **PREMESSA**

Il presente Piano integra quello precedentemente adottato da SGP per il triennio 2019 -2021. Scopo essenziale del Piano Anticorruzione è la realizzazione di un sistema strutturato e organico di procedure e di attività di controllo volte a prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi e in generale illegali all'interno della Società, ma anche volte a determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società la motivata consapevolezza di poter teoricamente incorrere, con i comportamenti personali, nelle casistiche di illecito rilevanti ai fini della Legge Anticorruzione. La predisposizione del presente Piano Anticorruzione si colloca nell'ambito di una più ampia politica aziendale, consistente nel perseguimento di attività preventive contrapposte ad ogni tipo di illecito aziendale. Tale politica aziendale preventiva ha condotto la Società ad adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs. 231/2001 unitamente al Codice Etico, qui integrati e adeguati alle nuove disposizioni normative, al fine di assicurare al suo interno condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione dei propri affari e delle proprie attività aziendali, sottolineando, con evidenza e piena efficacia, che tutte le forme di comportamento illecito ipotizzabili sono sempre condannate e considerate contrarie ai principi deontologici della propria azione complessiva. Tale iniziativa è stata altresì assunta nella convinzione che – anche al di là delle prescrizioni del Decreto 231/2001 e della Legge Anticorruzione – il sistema delineato attraverso l'implementazione delle procedure e dei protocolli di comportamento indicati nel Modello di organizzazione, gestione e controllo, nel Codice Etico, nel presente Piano Anticorruzione e, in genere, nelle diverse procedure, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei

confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti che a vario titolo collaborano o si interfacciano con la stessa (utenti dei servizi, clienti, fornitori, partner commerciali, collaboratori e consulenti esterni), affinché tutti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire fenomeni corruttivi ed illeciti in genere.

## 1 – DEFINIZIONI E QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

### 1.1 - DEFINIZIONI

- a) Corruzione:** uso a fini privati delle funzioni pubbliche attribuite ad un soggetto al fine di ottenere vantaggi privati ovvero inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo;
- b) P.T.P.C. (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione):** programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi;
- c) Rischio:** effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichino eventi corruttivi qui intesi:
- sia come condotte penalmente rilevanti ovvero;
  - comportamenti scorretti in cui le funzioni pubbliche sono usate per favorire interessi privati ovvero;
  - inquinamento dell'azione amministrativa dall'esterno;
- d) Evento:** il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente;
- e) Gestione del rischio:** strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi;

f) *Processo*: insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

## 1.2 - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La Legge Anticorruzione è stata approvata in attuazione dell'articolo 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 e degli articoli 20 e 21 della Convenzione Penale sulla corruzione di Strasburgo del 27 gennaio 1999, nell'ambito delle quali è previsto che ciascuno Stato debba elaborare ed applicare delle politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate, adoperarsi al fine di attuare e promuovere efficaci pratiche di prevenzione, vagliarne periodicamente l'adeguatezza e collaborare con gli altri Stati e le organizzazioni regionali ed internazionali per la promozione e messa a punto delle misure.

Secondo la Legge Anticorruzione, le pubbliche amministrazioni sono tenute a nominare un responsabile della prevenzione della corruzione il quale dovrà proporre l'adozione, da parte dell'organo di indirizzo politico, di un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, avente i seguenti contenuti, indicati nell'art. 1, comma 9 della Legge Anticorruzione:

- individuazione della attività maggiormente a rischio corruzione;
- previsione della formazione e dei meccanismi di controllo delle decisioni per le attività a rischio;
- previsione di obblighi di informazione per il responsabile della prevenzione per le attività a rischio;
- monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione del procedimento;
- monitoraggio dei rapporti tra amministrazione e soggetti che con esse stipulano contratti o che sono beneficiari di rapporti economici;
- individuazione di ulteriori obblighi di trasparenza.

La legge anticorruzione individua inoltre, i soggetti istituzionali deputati alla definizione delle linee di indirizzo ed al coordinamento delle azioni delle pubbliche amministrazioni, che sono:

- il Comitato interministeriale, che ha il compito di elaborare le linee guida;
- il Dipartimento della Funzione Pubblica, che promuove le strategie di prevenzione e coordina la loro attuazione;
- la Commissione Indipendente per la Valutazione, l'Integrità e la Trasparenza delle amministrazioni pubbliche, ora Autorità Nazionale Anticorruzione ("**ANAC**"), che svolge funzione di raccordo con le altre autorità ed esercita poteri di vigilanza e controllo per la verifica delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni nonché sul rispetto della normativa in materia di trasparenza.

L'ANAC, con deliberazione n. 72/2013, visto l'art. 1, comma 2, lett. b) della Legge Anticorruzione, ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (il "PNA"), predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nel quale è previsto, tra le altre cose, che *"al fine di dare attuazione alle norme contenute nella l. n. 190/2012, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico (tra cui rientrano le società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea - art. 1, comma 34 della Legge Anticorruzione), di livello nazionale o regionale/locale sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali. Per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dalla l. n. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella l. n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente (società strumentali/società di interesse generale). Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della l. n. 190 del 2012 e denominate Piani di prevenzione della corruzione, debbono essere trasmessi alle*

*amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale. Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale devono, inoltre, nominare un responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, che può essere individuato anche nell'organismo di vigilanza previsto dall'art. 6 del d.lgs. n. 231 del 2001, nonché definire nei propri modelli di organizzazione e gestione dei meccanismi di accountability che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione. L'amministrazione che esercita la vigilanza verifica l'avvenuta introduzione dei modelli da parte dell'ente pubblico economico o dell'ente di diritto privato in controllo pubblico.*

*L'amministrazione e l'ente vigilato organizzano un idoneo sistema informativo per monitorare l'attuazione delle misure sopra indicate. I sistemi di raccordo finalizzati a realizzare il flusso delle informazioni, compresa l'eventuale segnalazione di illeciti, con l'indicazione dei referenti sono definiti rispettivamente nel P.T.P.C. (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione) dell'amministrazione vigilante e nei Piani di prevenzione della corruzione predisposti dagli enti pubblici economici e dagli enti privati in controllo pubblico."*

Si evidenzia che l'ANAC, nel suo documento "Problemi aperti in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e performance e proposte di semplificazione", evidenziava che le indicazioni contenute nella circolare n°1 del 14/02/2014 del Ministro per la Funzione Pubblica, destavano preoccupazione in quanto fornivano un'interpretazione che limitavano l'ambito soggettivo di applicazione delle norme alle società partecipate. La stessa Autorità rilevava che alcuni contenuti della suddetta circolare offrivano interpretazioni difformi rispetto alle posizioni dalla stessa espresse.

Lo stesso documento riportava altresì che, nelle more della costituzione di un tavolo tecnico, l'Autorità aveva deciso di "sospendere i controlli sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza da parte delle società partecipate al fine di non generare ulteriori incertezze".

La citata Determinazione ANAC n.8 del 17 giugno 2015 ha esteso quindi, l'applicazione delle norme anticorruzione e trasparenza alle società in controllo pubblico ed in maggior modo nei confronti delle società in house, prevedendo la creazione di una apposita sezione all'interno del MOG 231 dedicata al "Piano triennale per la prevenzione della corruzione" da affidare al responsabile interno nominato ai sensi del comma 7 dell'art.1 della Legge 190/2012 che dovrà relazionarsi con l'ODV.

Successivamente, in data 28/10/2015, con determinazione n°12 l'ANAC, ha fornito indicazioni integrative rispetto ai contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione.

Il 5 dicembre 2017 è stato pubblicato, in Gazzetta Ufficiale, L'Avviso dell'Autorità Nazionale Anticorruzione relativo alla determinazione n. 1134 dell'8 novembre 2017 e sono, pertanto entrate in vigore le "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, che sostituisce le precedenti linee guida adottate con determinazione n. 8/2015, tiene conto delle modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016 alla normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, nonché delle disposizioni introdotte con il d.lgs. 175/2016, modificato con d.lgs. 100/2017, recante il testo unico in materia di società a partecipazione pubblica. Al documento è allegata una tabella dove sono riportate tutte le tipologie di documenti che devono essere pubblicati nella sezione Società / Amministrazione trasparente dei siti internet.*

Con riferimento alle misure di prevenzione della corruzione diverse dalla trasparenza, l'art. 41 sel



d.lgs 97/2016, aggiungendo il comma 2-bis all'art. 1 della L. 190/2012, prevede che, tanto le pubbliche amministrazioni, quanto gli "altri soggetti di cui all'art. 2-bis, comma 2, del d.lgs n. 33 del 2013 (tra cui S.G.P. srl) siano destinatari delle indicazioni contenute nel PNA, ma secondo un regime differenziato: mentre le prime sono tenute ad adottare un vero e proprio PTPC, I secondi, tra cui S.G.P., devono adottare "misure integrative di quelle adottate ai sensi del Dlgs. 231/01.

Le nuove linee guida ANAC, inoltre, hanno il pregio di chiarire i soggetti ai quali si applicano le norme, fornendo, altresì, una definizione dettagliata di "controllo" per le società pubbliche, con esplicito rinvio al Dlgs 175/2016.

In estrema sintesi - in tema di anticorruzione - la determinazione precisa gli obblighi per le suddette società, di nominare un Responsabile della Prevenzione della Corruzione (di seguito RPC), di adottare tutte le misure organizzative atte a contrastare detto fenomeno, nonché di stilare ed adottare un piano triennale volto a dare contezza delle misure adottate e da adottarsi per il triennio dalla data di approvazione.

Giova ricordare che la figura del RPC è già stata individuata dall'Organo Amministrativo della società con propria disposizione n° 27 del 7/12/017 nella persona della Dott.ssa Elisabetta Gatti, Responsabile dell'Area Giurico-Legale della società.

La società ha altresì provveduto all'identificazione e alla nomina dell'Organismo di Vigilanza (OdV) monocratico, nella persona del Dott. Afio Sapienza, al quale è stato confermato nell'anno 2019.

#### **Normativa di riferimento**

- a) Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*;
- b) D.Lgs. 31/12/2012, n. 235 *"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, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190"*;
- c) D.Lgs. 14/03/2013, n. 33 *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell'art. 1 della L. n. 190 del 2012"*;
- d) D.Lgs. 08/04/2013, n. 39 *"Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati di controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190"*;
- e) Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali, sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013.
- f) Decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101 - *"Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni"*. (13G00144) (GU n.204 del 31-8-2013) convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125 (in G.U. 30/10/2013, n.255) h) Decreto 24 giugno 2014, n. 90 - *"Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari"*. (GU n.144 del 24-6-2014) note: Entrata in vigore del provvedimento: 25/6/2014.
- g) Determinazione n. 8 del 17/06/2015 - rif. - *"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"*.
- h) Determinazione n. 12 del 28/10/2015 - rif. - *"Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione"*.
- i) Decreto legislative 97/2016 in tema di modifiche alla normative in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
- j) D.lgs. 175/2016, modificato dal d.lgs 100/2017, recante il testo unico in materia di società a partecipazione pubblica.

- k) Determinazione ANAC n. 1134/2017 in sostituzione della Det. N. 8 del 17 giugno 2015. Rif. “Nuove linee guida per l’attuazione della normative 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”.

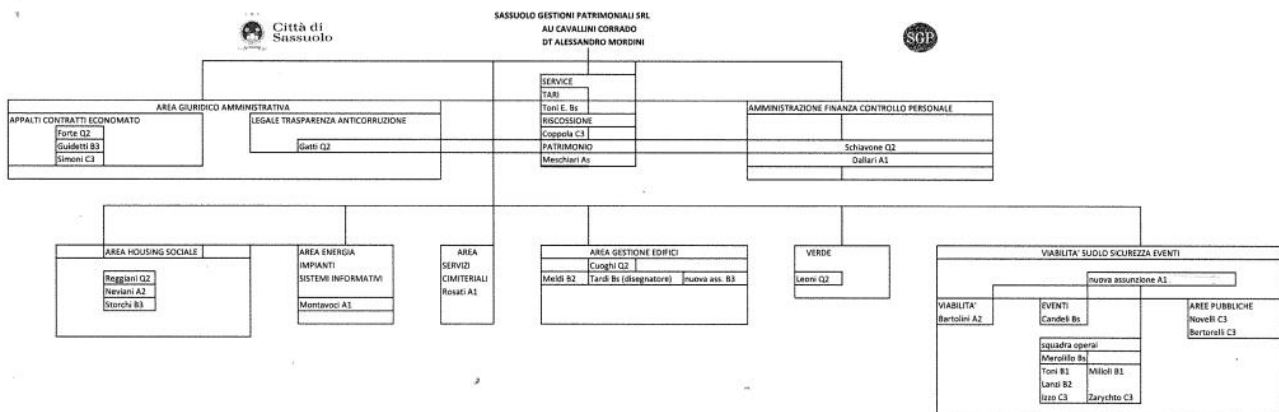
## 2 - ANALISI DEL CONTESTO INTERNO E DEL CONTESTO ESTERNO

Attraverso questa analisi, il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione diventa più efficace, in quanto risulta contestualizzato.

Aderendo all’invito dell’Autorità Nazionale Anticorruzione si forniscono le seguenti informazioni in merito alle caratteristiche del luogo in cui ha sede SGP s.r.l. tenuto conto di variabili quali il contesto culturale, economico, economico e sociale del Territorio, fornendo informazioni sulla presenza di criminalità organizzata e infiltrazioni di stampo mafioso.

### 2.1 - IL CONTESTO INTERNO

Si inserisce l’organigramma interno, approvato dal Dott. Corrado Cavallini, Amministratore unico come da disposizione sopra citata.



#### descrizioni delle posizioni organizzative:

1. Area Giuridica: Servizio Amministrativo, Appalti e Contratti – Economato, Rag. Stefania Forte.
2. Area Legale: Anticorruzione, trasparenza e privacy: Avv. Elisabetta Gatti;
3. Area Amm.ne Finanza e Controllo, Ufficio Personale, Service Patrimonio: D.ssa Anna Maria
4. Schiavone;
5. Area Tecnica: Gestione e Direzione della società: Arch. Alessandro Mordini dirigente comunale in

comando su SGP;

6. Area Tecnica: Edilizia Pubblica – Patrimonio (parte tecnica): Geom. M.Cuoghi;
7. Area Tecnica: Energia: Alberto Montavoci;
8. Area Tecnica: Viabilità, Suolo, Sicurezza Eventi: Arch. Alessandro Mordini;
9. Area tecnica: Verde Pubblico: Geom. Manuela Leoni;
10. Housing: Dott. Vittorio Reggiani;

## 2.1 - IL TERRITORIO DEL COMUNE DI SASSUOLO - CONTESTO RELATIVO ALL'INFILTRAZIONE MAFIOSA.

**Il distretto ceramico di Sassuolo** è localizzato tra le province di Modena e Reggio Emilia, il suo cuore è posizionato fra Sassuolo e Fiorano e poi si è via via esteso anche ai comuni del Modenese come Castelvetro, Formigine, Maranello, Fiorano Modenese e a quelli del Reggiano come Scandiano e Casalgrande.

Già alla vigilia della seconda guerra mondiale nel territorio del Sassolese erano già presenti cinque industrie ceramiche, dotate di attrezzature tecnologicamente avanzate. Alla fine del conflitto, sul filo della ricostruzione, l'industria della ceramica italiana ed emiliana comincia la sua storia, trainata dal settore dell'edilizia, dalla disponibilità di materie prime e dalla propensione all'iniziativa imprenditoriale.

Il settore cresce ulteriormente fino a raggiungere negli anni '70 quota 40% delle piastrelle in ceramica presenti al mondo. L'area del Distretto Ceramico di Sassuolo è un alto concentrato d'impresе dedicate all'attività ceramica, ma anche di attività dell'indotto che ruotano attorno al mondo della piastrella.

In questo territorio si concentra il cuore dell'attività produttiva meccanico-ceramica, insieme a tutte quelle attività che lavorano al servizio dell'industria ceramica, dalla logistica alla progettazione, dal design alla decorazione.

Il Distretto Ceramico di Sassuolo ha conosciuto il successo grazie, da un lato, alla fitta rete di relazioni tra le imprese che partecipano alla stessa filiera produttiva e, dall'altro, al sistema concorrenziale tra le stesse aziende che ne fanno parte, mantenendo alto il livello qualitativo.

Oggi il distretto, dopo un lungo periodo di crisi dovuto concorrenza internazionale e alla recessione che ha investito tutto il paese, è ancora uno dei principali poli produttivi mondiali per le piastrelle in ceramica, capace di realizzare **l'80% della produzione nazionale**.

Sono le piastrelle di Sassuolo il prodotto principe del distretto, l'emblema stesso di una realtà produttiva che fa delle ceramiche di Sassuolo uno dei fiori all'occhiello del made in Italy, tanto che fin dal 1964 è stata creata la fondazione Assopiastrelle, associazione di produttori di piastrelle cui aderirono subito la maggior parte delle aziende locali e che, ben presto, vide allargarsi la sua influenza sino a coinvolgere nell'adesione anche le altre imprese italiane del settore.

**L'analisi sulla situazione della criminalità** rilevata dalla "Relazione sull'attività delle Forze di Polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" per l'anno 2013, pubblicata sul sito della Camera dei Deputati, il 25 febbraio 2015, relativamente alla Regione Emilia Romagna riporta che *"l'elevata propensione imprenditoriale del tessuto economico regionale è uno dei fattori che catalizza gli interessi della criminalità organizzata, sia autoctona che straniera, anche ai fini del riciclaggio e del reinvestimento in attività economiche dei profitti illeciti realizzati. L'espansione delle attività imprenditoriali e commerciali attira, inoltre, flussi migratori stranieri, talvolta connotati da logiche criminali. In Emilia Romagna sono da anni presenti compagini e soggetti affiliati e/o contigui ad organizzazioni criminali mafiose provenienti dalle regioni del sud, che, attratti dalle possibilità offerte da un sistema economico dinamico, in taluni casi e per specifiche categorie di reati, arrivano adoperare anche unendosi tra loro, pianificando e realizzando attività illecite in grado di recare profitti comuni. La presenza di tali organizzazioni, pur in assenza dei più eclatanti e cruenti episodi delittuosi tipici di quelle organizzazioni malavitose e di un controllo del territorio condotto con le modalità tipicamente*





Città di  
Sassuolo



*messe in atto nelle aree geografiche di provenienza, è orientata, infatti, al tentativo di inquinare il tessuto economico e sociale con immissioni di capitali di illecita provenienza attraverso l'aggiudicazione di appalti e l'acquisizione della proprietà di attività commerciali sfruttando gli effetti della contingente crisi finanziaria penalizzante, in particolare, la piccola imprenditoria..... La stessa opera di ricostruzione post terremoto, ancora in corso nell'area che corre sull'asse Reggio Emilia, Modena, Bologna e Ferrara, suscita una forte attrazione per le imprese vicine alle organizzazioni mafiose, che non esitano a ricorrere ai metodi classici dell'intimidazione e della minaccia per aggiudicarsi gli appalti.....La gestione delle bische clandestine è un'altra attività di appannaggio del clan dei Casalesi abilmente dissimulate sotto la copertura ufficiale dei circoli di eterogenee tipologie.*

*In questo caso, l'interesse è dettato dall'opportunità di riciclare, per il tramite del gioco d'azzardo, denaro proveniente da attività illecite. Sempre in tale settore si segnalano le mire della criminalità organizzata dirette ad acquisire il controllo nel campo dei videopoker e suscettibili di pervenire a situazioni di vero e proprio monopolio. D'altra parte - atteso che il corrispettivo che la criminalità organizzata riceve da queste macchine è elevatissimo - il denaro può essere reinvestito in altre attività illecite."*

*Per quanto riguarda l'ambito Provinciale, la Relazione precisa che "nella Provincia di Modena, collocata in un'area strategica della zona centro settentrionale del Paese, permangono i tentativi di infiltrazione da parte della criminalità organizzata di tipo mafioso nel settore degli appalti pubblici e nel tessuto economico-imprenditoriale (edilizia, trasporti, gestione di esercizi pubblici e locali di pubblico spettacolo).*

*La criminalità organizzata di origine campana, prevalentemente riferibile al gruppo camorristico dei "casalesi", continua a mostrare interesse in vari settori illegali, quali il narcotraffico, il reimpiego dei proventi illeciti in attività economiche e le estorsioni nei confronti di imprenditori perlopiù edili, originari della Campania e locali. Indagini condotte dalle Forze di polizia hanno permesso di verificare come il territorio modenese venga considerato una "succursale" della compagine camorristica, destinata alla consumazione di attività criminali di "secondo livello", quali le infiltrazioni nell'apparato amministrativo e le attività economiche di più ampia portata, con conseguente allontanamento dalle attività estorsive. Analoghi rischi di infiltrazioni criminali si rilevano nel settore dell'intermediazione nel mercato del lavoro e nel settore immobiliare....*

*Per la gestione delle nuove attività illecite sono stati individuati sul territorio della provincia di Modena altri componenti dell'organizzazione (soggetti di differente caratura e livello di responsabilità in seno al clan, anche se non tutti stanziali) ben lontani dal porre in essere condotte di reato "visibili". E' stato, infatti, riscontrato che le fattispecie criminali sintomatiche dell'attività dell'organizzazione camorristica (estorsioni, incendi, intimidazioni, ecc.), in passato consumati in quel capoluogo hanno prodotto un'incisiva azione di contrasto, corroborata dalla proficua collaborazione da parte di tutte le categorie interessate dai citati fenomeni criminali (in quanto potenziali parti lese), disponibili a denunciare. Il fatto che molti dei soggetti più violenti in passato "attenzionati" (molti ancora a piede libero) abbiano trasferito (o stiano trasferendo) il loro ambito di operatività in altri centri, unito all'arrivo nel capoluogo di nuovi soggetti (di ben altro spessore, in quanto del tutto privi di precedenti e "formalmente" svincolati dalle organizzazioni criminali di appartenenza), potrebbe essere il chiaro segnale di un livello di interesse più alto (riciclaggio e reimpiego delle somme di denaro provento delle attività illecite nelle zone di origine) certamente di minor impatto criminale sul territorio. La conferma delle infiltrazioni nel tessuto economico sociale della provincia è rappresentata dai sequestri operati negli anni passati nei confronti di esponenti ed affiliati al clan dei "casalesi", che hanno interessato beni mobili ed immobili, nonché quote societarie, per un importo di diversi milioni di euro.*

*Gli investimenti del clan camorristico degli "Schiavone" avvengono nel territorio di Caserta, ma anche nel territorio emiliano e, in particolare, nella città di Modena, dove il sodalizio ha reinvestito capitali di provenienza illecita sia in società edili ed immobiliari, che nel settore del gioco ..... Inoltre, è stata riscontrata una discreta interazione tra i "casalesi" e pregiudicati, sia locali che originari di regioni meridionali (calabresi, in particolare), operanti soprattutto nel campo dei reati connessi al gioco d'azzardo e degli stupefacenti, tra i quali in passato erano stati riscontrati forti*

contrastati.

*L'attività di soggetti vicini a Cosa nostra è stata riscontrata nel settore del reimpiego di capitali illecitamente acquisiti nel mercato immobiliare e finanziario ed in taluni tentativi di infiltrazione negli appalti pubblici locali per la realizzazione di opere pubbliche per il tramite di società inquinate, come evidenziato da pregresse attività investigative.*

*Risultano insediati nella provincia di Modena anche soggetti affiliati o contigui alle 'ndrine dei "Grande Aracri" di Cutro (KR), dei "Barbaro" di Piatì (RC), dei "Muto" di Cetraro (CS) e dei "Cariati" di Ciro e Ciro Marina (KR), operativi nel settore dell'estorsione e dell'usura, nel traffico e nello spaccio di sostanze stupefacenti, nel riciclaggio di danaro di provenienza illecita, nella penetrazione nell'economia legale attraverso l'alienazione e/o costituzione di attività imprenditoriali edili o di costruzioni generali, con l'obiettivo di acquisire appalti pubblici e nel supporto logistico a latitanti.*

*Si registra la stabile presenza di taluni soggetti di origine sarda nei comprensori di Pavullo nel Frignano e di Sassuolo..."*

A livello locale è da segnalare che nel mese di ottobre 2015 la città di Sassuolo è stata teatro dell'operazione "Untouchables", messa in atto dall'azione congiunta di Guardia di Finanza e Polizia di Stato nei confronti di un gruppo criminale locale operante nel comprensorio ceramico con riguardo ad episodi di usura ed estorsioni, nonché nei confronti di appartenenti ad altre Forze dell'Ordine con riguardo ad episodi di corruzione.

L'inchiesta ha visto coinvolta la società in merito a rilascio di concessioni amministrative. Le indagini sono ancora in corso.

### **3 - RACCORDO ED INTEGRAZIONE TRA MOG 231 E PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.**

Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella Legge n. 190/12, gli Enti pubblici economici e gli Enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale, sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali estendendone, quale azione di prevenzione della corruzione, per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del D.Lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la Pubblica Amministrazione previsti dal D.lgs. n. 231/01 ma anche a tutti quelli considerati nella Legge n. 190/12, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'Ente (Società strumentali in house). Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della L. n. 190 del 2012 e denominate 'Piani di prevenzione della Corruzione', debbono essere trasmessi alle Amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale. Gli Enti pubblici economici e gli Enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale devono, inoltre, nominare un Responsabile per l'attuazione dei propri 'Piani di prevenzione della Corruzione'.

Il "P.N.A." impone in definitiva di tener conto, nella redazione dei "Piani di prevenzione della Corruzione", del fatto che le situazioni di rischio "... sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319-ter, C.p., e sono tali da comprendere, non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo".

Le nuove linee guida ANAC, inoltre, hanno il pregio di chiarire i soggetti ai quali si applicano le norme, fornendo, altresì, una definizione dettagliata di "controllo" per le società pubbliche, con esplicito rinvio al Dlgs 175/2016.

Quanto alla configurazione della Sassuolo Gestione Patrimoniali srl, la stessa può essere

annoverata tra quelle in “house” per le quali è previsto il controllo dell’amministrazione proprietaria.

Lo stesso D.lgs. n. 175/2016, definisce, infatti, il controllo analogo come “la situazione in cui l’amministrazione esercita su una società un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi, esercitando un’influenza determinante sia sugli obiettivi strategici che sulle decisioni significative della società controllata...”

Analogamente a quanto affermato nelle precedenti linee guida (cfr. Det ANAC 8/2015) la nuova determina ANAC, 1134/2017, asserisce, inoltre, che *“In una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti, le società sono tenute ad integrare il modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. n. 231 del 2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità all’interno delle società in coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012. In particolare, quanto alla tipologia dei reati da prevenire, il Dlgs 231\_01 ha riguardo ai reati commessi nell’interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche e nell’interesse di questa, diversamente dalla L. 190 che è volta a prevenire anche i reati commessi in danno della società. (...) Queste misure devono fare riferimento a tutte le attività svolte dalla società ed è necessario siano ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del Piano di prevenzione della corruzione anche ai fini della valutazione dell’aggiornamento annuale e della vigilanza dell’A.N.AC. Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione della d.lgs. n. 231/2001, dette misure devono essere collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti.”*

I contenuti minimi delle misure di prevenzione per le società partecipate indicati nelle nuove linee guida ANAC sono i seguenti:

- Individuazione e gestione dei rischi di corruzione
- Sistema di controlli
- Codice di comportamento
- Trasparenza
- Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali
- Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali
- Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici
- Formazione
- Tutela del dipendente che segnala illeciti
- Rotazione o misure alternative
- Monitoraggio

Con il presente documento, quindi, S.G.P. srl, intende adeguare il MOG 231\_01 di cui si è dotata, alle nuove disposizioni normative, anche siccome individuate nel paragrafo che precede.

### 3.1 LA TIPOLOGIA DEI REATI

Tra i possibili reati, disciplinati dal Codice Penale, che possono compiersi nei confronti e ai danni del patrimonio e del buon funzionamento della P.A., in relazione all’attività svolta da SGP s.r.l. ed ai rischi nella quale potrebbe incorrere, sulla base della mappatura dei processi operata dalla Società stessa, sono stati ritenuti potenzialmente inerenti quelli di seguito elencati:

#### **1. I reati contro la Pubblica Amministrazione richiamati dall’art. 24 del D.Lgs. 231/2001: artt. 316-bis, 316-ter, 640, comma 2, n. 1, 640- bis e 640-ter**

Le norme sono finalizzate a reprimere fenomeni di “frod” nella fase antecedente e successiva all’erogazione di sovvenzioni, finanziamenti e/o contributi da parte dello Stato, di altri Enti



pubblici o della Comunità europea.  
Sono stati analizzati i seguenti articoli del Codice penale:

- a) Art. 640-*bis* C.p.: Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- b) Art. 316-*ter* C.p. : Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
- c) Art. 316-*bis* C.p.: Malversazione a danno dello Stato
- d) Art. 640, comma 2, n. 1, C.p.: Truffa aggravata in danno dello Stato o di altro Ente pubblico
- e) Art. 640-*ter* C.p.: Frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico

## **2. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione richiamati dall'art. 25 e ss del D.Lgs 231/2001: artt. 317, 318, 319, 319 ter, 319 quater, 321, 322, 346, del Codice penale**

Sono stati analizzati i più rilevanti tra i reati-presupposto sopra richiamati:

- a) Art. 317 C.p.: Concussione
- b) Art. 318 C.p.: Corruzione per l'esercizio della funzione
- c) Art. 319 C.p.: Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
- d) Art. 320 c.p. Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio
- e) Art. 319-*ter* C.p.: Corruzione in atti giudiziari
- f) Art. 319-*quater* C.p.: Induzione indebita a dare o promettere utilità
- g) Art. 321 c.p. Pene per il corruttore
- h) Art. 322 C.p.: Istigazione alla corruzione
- i) Art. 346-*bis* C.p.: Traffico di influenze illecite

Alla luce della Legge 186 del 15.12.2014, il nuovo reato di auto riciclaggio previsto dall'Art. 648 *ter* c.p., dal 01.01.2015 è divenuto rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01 (avendo modificato l'art. 25-*octies*).

- a) Art. 648 *ter* c.p. Autoriciclaggio.

## **3. Corruzione tra privati Art. 2635 C.c.**

## **4. Altri reati rilevanti ai fini della legge 190/2012: art. 314, 316, 323, 325, 326, 328, 331, 346 bis c.p.**

Poiché il "PnA" fornisce una definizione di corruzione più ampia rispetto a quella strettamente codicistica e comprensiva di tutte le situazioni di malfunzionamento dell'apparato amministrativo in cui si riscontri un abuso da parte di un soggetto al fine di ottenere vantaggi, si ritiene opportuno esaminare altre condotte, che non costituiscono reati presupposto della disciplina di cui al D.lgs n. 231/01, ma che si potrebbero comunque verificare in ambito amministrativo:

- a) Art. 314 c.p. Peculato
- b) Art. 316 c.p. Peculato mediante profitto dell'errore altrui
- c) Art. 323 c.p. Abuso d'ufficio
- d) Art. 325 c.p. Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio
- e) Art. 326 c.p. Rilevazione ed utilizzazione di segreti di ufficio
- f) Art. 328 c.p. Rifiuto di atti di ufficio. Omissione
- g) Art. 331 c.p. Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità
- h) Art. 346 bis c.p. Traffico di influenze illecite.

## **4 - IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione assolve alle seguenti funzioni:

- predisporre Il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione;
- provvede al monitoraggio, al controllo e all'aggiornamento annuale del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione;





- segnala all'Organo Amministrativo casi che potrebbero anche eventualmente integrare fenomeni di corruzione intesi in senso lato;
- controlla ed assicura la regolare attuazione dell'Accesso Civico;
- controlla e assicura che siano prese in carico le segnalazioni di condotte illecite "whistleblower" e fa in modo che ne sia data immediata comunicazione al CDA;
- redige entro il 15 gennaio (o altra data comunicata dall'A.N.A.C.) la relazione sull'attività svolta nell'anno precedente;
- aggiorna il Piano entro il 31 gennaio di ogni anno. Occorre inoltre tener presente quanto segue:

1. Il d.lgs. n. 39 del 2013 ha attribuito nuovi compiti al Responsabile della Prevenzione della corruzione relativi alla vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità; pertanto, le indicazioni fornite con la predetta circolare circa i compiti del Responsabile debbono essere integrate con i compiti in materia di vigilanza sull'applicazione delle relative prescrizioni (art. 15);
2. Secondo quanto previsto dall'art. 15 del d.P.R. n. 62 del 2013, recante il Codice di comportamento dei pubblici dipendenti, "Il Responsabile cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione e il monitoraggio annuale sulla loro attuazione";
3. I compiti attribuiti al Responsabile non sono delegabili, se non in caso di motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali, mantenendosi comunque ferma nel delegante la responsabilità non solo in vigilando ma anche in eligendo;
4. La revoca dell'incarico amministrativo di vertice o dirigenziale del soggetto cui sia stato conferito l'incarico di Responsabile deve essere espressamente e adeguatamente motivata; inoltre, la revoca è comunicata all'A.N.A.C., che entro 30 giorni può formulare richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione (art. 15 d.lgs. n. 39 del 2013); rimane fermo l'obbligo di rotazione e la conseguente revoca dell'incarico nel caso in cui nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione siano avviati procedimenti disciplinari o penali.

Orbene, le nuove linee guida ANAC approvate con Det 1134/2017, stabiliscono che, nell'effettuare la scelta del soggetto designato quale RPCT, deve essere vagliata l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse ed evitata, per quanto possibile, la designazione di dirigenti responsabili di quei settori individuati, all'interno della società, fra quelli con aree a maggior rischio reato; le stesse linee guida 2017, inoltre, contrariamente a quanto indicato nelle precedenti disposizioni (cfr. Det 8/2015), escludono la possibilità che il RPCT possa far parte dell' OdV, anche nel caso in cui questo sia collegiale.

*Secondo quanto indicato dalle Nuove linee guida ANAC (det. 1134/2017), "... i dati relativi alla nomina del RPC sono trasmessi all'A.N.A.C. con il modulo disponibile sul sito dell'Autorità nella pagina dedicata ai servizi on line (...omissis...) nel provvedimento di conferimento dell'incarico di RPC sono individuate le conseguenze derivanti dall'inadempimento degli obblighi connessi e sono declinati gli eventuali profili di responsabilità disciplinare e dirigenziale, quest'ultima ove applicabile. In particolare, occorre che siano specificate le conseguenze derivanti dall'omessa vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza delle misure organizzative per la prevenzione della corruzione, nonché dall'omesso controllo in caso di ripetute violazioni delle misure previste, in considerazione di quanto disposto dall'art. 1, commi 12 e 14, della legge n. 190 del 2012..."*

S.G.P..r.l, si è adeguata alle predette disposizioni, riformulando la lettera di incarico per il RPCT ed effettuando le comunicazioni necessarie all'ANAC.

**Oltre al RPCT ricoprono un ruolo fondamentale anche le altre figure che orbitano in ambito aziendale ed in particolare:**

**I Responsabili Area**, chiamati, ciascuno per l'attività di relativa competenza, a collaborare,



unitamente al RPC, alla stesura del Piano, a fornire ai colleghi direttive per l'attuazione delle misure di contrasto alla corruzione individuate, e a monitorare sul corretto adempimento e sull'efficacia delle azioni intraprese, assicurando costante attività di reporting;

**Il personale tutto**, chiamato a dare attuazione al Piano, anche sulla base delle iniziative formative sui temi dell'etica e delle legalità e/o su tematiche specifiche, e delle direttive impartite dai superiori;

**l'Organismo di Vigilanza**, chiamato a collaborare con il RPCT sulle tematiche in ambito anticorruzione e di segnalare tempestivamente allo stesso eventuali situazioni di potenziale pericolo di commissione dell'illecito emergenti dalla propria attività di controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da S.G.P. S.r.l.

Le nuove linee guida ANAC (Det. 1134/2017), inoltre, ritengono che siano attribuibili, all'OdV, i compiti previsti dal nuovo comma 8-bis dell'art. 1 L. 190/2012 per gli OIV; lo stesso organismo, quindi, avrà la funzione di ricevere delle segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT; il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi stabiliti, gli atti di programmazione strategico funzionale e di performance e quelli connessi all'anticorruzione ed alla trasparenza.

A tal fine, l'Organismo medesimo può chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti. L'Organismo medesimo riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

## 5 - PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1. La progettazione del presente Piano, nel rispetto del principio funzionale della delega, ha visto il massimo coinvolgimento dell'ODV, Dott. Alfio Sapienza e dei Dipendenti con responsabilità organizzativa delle strutture della società, anche eventualmente

come soggetti titolari del rischio ai sensi del PNA. In questa logica si ribadiscono in capo alle figure apicali l'obbligo di collaborazione attiva e la corresponsabilità nella promozione ed adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione.

1. Per la predisposizione del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ha coinvolto:

- 1) L'Amministratore Unico;
- 2) L'Organo di Vigilanza (OdV);
- 3) Il Direttore Tecnico (in fase di revisione finale generale del programma)
- 4) il Responsabile Ufficio Amministrativo;
- 5) il Responsabile Area Amministrazione e Controllo Ufficio Personale e Patrimonio;
- 6) il Responsabile Housing Sociale;

2. Il percorso intrapreso, vedrà le medesime figure come sopra coinvolte, nello svolgimento delle seguenti funzioni:

- a) Collaborazione per l'analisi organizzativa e l'individuazione delle varie criticità;
- b) Collaborazione per la mappatura dei rischi all'interno delle singole unità organizzative e dei processi gestiti, mediante l'individuazione, la valutazione e la definizione degli indicatori di rischio;
- c) Progettazione e formalizzazione delle azioni e degli interventi necessari e sufficienti a prevenire la corruzione e i comportamenti non integri da parte dei collaboratori in occasione di lavoro.



I prossimi aggiornamenti del piano vedranno naturalmente coinvolto il Direttore Tecnico dell'intera struttura.

E' convinzione della società che attraverso l'introduzione e il potenziamento di regole generali di ordine procedurale, applicabili trasversalmente a tutti i settori/aree di attività, si potranno affrontare e risolvere anche eventuali criticità, disfunzioni e sovrapposizioni condizionanti la qualità e l'efficienza operativa della società.

## 5.1 - LA METODOLOGIA ADOTTATA

La stesura del Piano si rifà a due approcci considerati di eccellenza negli ambiti organizzativi (banche, società multinazionali, socie partecipate pubbliche, pubbliche amministrazioni, ecc.) che già hanno efficacemente affrontato tali problematiche:

- **L' approccio dei sistemi normati**, che si fonda sul principio di documentabilità delle attività svolte, per cui, in ogni processo, le operazioni e le azioni devono essere verificabili in termini di coerenza e congruità, in modo che sia sempre attestata la responsabilità della progettazione delle attività, della validazione, dell'autorizzazione, dell'effettuazione; e sul principio di documentabilità dei controlli, per cui ogni attività di supervisione o controllo deve essere documentata e firmata da chi ne ha la responsabilità. In coerenza con tali principi, sono da formalizzare procedure, Check-list, criteri e altri strumenti gestionali in grado di garantire omogeneità, oltre che trasparenza e equità;
- **L'Approccio mutuato dal D.Lgs.231/2001**, con le dovute contestualizzazioni.

## 5.2 - IL PERCORSO DI COSTRUZIONE DEL PIANO

Nel percorso di costruzione del Piano, sono pertanto stati tenuti in considerazione:

a) il **coinvolgimento dei Responsabili operanti nelle aree a più elevato rischio** nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione del Piano; tale attività –che non sostituisce ma integra la opportuna formazione rispetto alle finalità e agli strumenti dal Piano stesso - è stata il punto di partenza per la definizione di azioni preventive efficaci rispetto alle reali esigenze della società;

b) la rilevazione delle misure di contrasto (procedimenti a disciplina rinforzata, controlli specifici, particolari valutazioni ex post dei risultati raggiunti, particolari misure nell'organizzazione degli uffici e nella gestione del personale addetto, particolari misure di trasparenza sulle attività svolte) anche già adottate in sede di adozione del MOG 231, oltre alla indicazione delle misure che, attualmente non presenti, si prevede di adottare in futuro;

c) impegno all'apertura di un tavolo di confronto con i portatori di interessi sui contenuti delle misure adottate nelle aree a maggior rischio di comportamenti non integri, per poter arricchire l'approccio con l'essenziale punto di vista dei fruitori dei servizi della società, e nel contempo rendere consapevoli gli interessati degli sforzi messi in campo dalla società per rafforzare e sostenere l'integrità e trasparenza dei comportamenti dei suoi operatori a tutti i livelli;

d) la sinergia con quanto già realizzato o in progettazione nell'ambito della trasparenza. In particolare si sta valutando l'acquisto di una piattaforma più avanzata rispetto a quella attualmente in uso, uguale a quella utilizzata dal Comune socio, che sia più agevole ed immediata, corrispondente ai canoni di efficienza necessari, compatibilmente con il budget di spesa.

e) la previsione e l'adozione di specifiche attività di formazione di tutto il personale, con attenzione prioritaria al responsabile anticorruzione della società e ai responsabili competenti per le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione.

## 6 - ANALISI DEL RISCHIO – MAPPATURA DEI PROCESSI A RISCHIO

### 6.1 - AREE DI RISCHIO

L'art. 1 comma 16 della Legge 190/2012 e s.m. ha individuato "di default" alcune aree di rischio ritenendole comuni a tutte le amministrazioni. Tali aree si riferiscono ai procedimenti di:

- a) Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009 e s.m.;
- b) Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.Lgs. n. 163 del 2006 e s.m. (D.lgs.50/2016);
- c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) Autorizzazione o concessione.

Nel presente P.T.P.C., oltre ai suddetti procedimenti, sono state analizzate tutte le attività svolte dalla società che possono presentare rischi di integrità:

- a) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- b) Affari legali e contenzioso;
- c) Housing sociale;
- d) Servizi cimiteriali
- e) Service tributi- service patrimonio;
- f) Rilascio di pareri tecnici e permessi per abbattimento piante.

Per ogni Area/servizio della società, sono stati valutati i rischi di corruzione analizzando:

- a. **la probabilità dell'accadimento** cioè la stima di quanto è probabile il rischio si manifesti in quel processo, in relazione per esempio alla presenza di discrezionalità, di fasi decisionali o attività esterne a contatto con l'utente;
- b. **l'impatto dell'accadimento**, cioè la stima dell'entità del danno – materiale o di immagine, connesso all'eventualità che il rischio di concretizzi.

**A. La probabilità** è valutata prendendo in considerazione le seguenti caratteristiche del corrispondente processo:

- Discrezionalità - Rilevanza esterna – Complessità - Valore economico – Frazionabilità - Efficacia dei controlli;

**B. L' impatto** è considerato sotto il profilo:

- Organizzativo - Economico – Reputazionale, Organizzativo, economico e sull'immagine;

**C. Il livello di rischio** è rappresentato da un valore numerico costituito dal prodotto del valore assegnato alla frequenza con il valore assegnato all'impatto.

Valori e frequenze della probabilità	Valori e importanza dell'impatto
--------------------------------------	----------------------------------

0	Nessuna probabilità	0	Nessun impatto
1	Improbabile	1	Marginale
2	Poco probabile	2	Minore
3	Probabile	3	Soglia
4	Molto probabile	4	Serio
5	Altamente probabile	5	superiore

**D. La ponderazione del rischio** consiste nel considerare lo stesso alla luce dell'analisi effettuata e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento. Al fine di rendere subito evidente le fattispecie oggetti di trattamento si è ritenuto opportuno graduare convenzionalmente come segue i livelli di rischio per ciascun processo:

livello di rischio – intervalli	Classificazione del rischio
0	Nulla
$> 0 \geq 5$	Basso
$> 5 > 10$	Moderato
$> 10 > 15$	Rilevante
$> 15 > 20$	Elevato
$> 20$	critico

Le precisazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica riguardano il calcolo delle probabilità e il valore dell'impatto indicati nella tabella allegato 5 del P.N.A. Al fine di assicurare omogeneità di criteri, il Dipartimento ha stabilito che:

- Il valore della "probabilità" va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna "indici di valutazione della probabilità";
- Il valore dell'"impatto" va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna "indici di valutazione dell'impatto";
- Il livello di rischio che è determinato dal prodotto delle due medie potrà essere nel suo valore massimo =25.

In linea generale il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, trasparenza, comunicazione e separazione dei ruoli.

Conformemente a quanto previsto nelle procedure, e nelle norme aziendali, è fatto obbligo di instaurare e mantenere ogni rapporto con la P.A. e con soggetti privati sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza che garantiscano il buon andamento della funzione o servizio e l'imparzialità nello svolgimento degli stessi; a tal fine a tutti i destinatari:

- è fatto divieto di porre in essere, concorrere o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate nella Parte speciale e negli allegati;
- è fatto divieto di violare i principi e le procedure aziendali elaborate dalla Società per prevenire i reati nei rapporti con la P.A. e, in particolare, il fenomeno della corruzione;
- è fatto obbligo di prestare la massima collaborazione a tutti i soggetti che svolgono attività di verifica e controllo;
- è fatto divieto di discriminare il dipendente che effettui eventuali segnalazioni.

Al fine di prevenire la corruzione, nonché la commissione di tutti i reati previsti nei precedenti paragrafi, anche qualora non costituiscano presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente è altresì fatto obbligo di:



- rispettare i principi d'integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza nello svolgimento delle proprie mansioni, agendo in posizione di indipendenza ed imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi;
- esercitare i propri compiti orientando l'azione aziendale alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione delle risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività della società deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati;
- evitare situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della società. Eventuali prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.

Tutti i Destinatari sono tenuti, nella gestione dei rapporti diretti ed indiretti con la Pubblica Amministrazione, a rispettare le regole di comportamento che seguono:

- l'instaurazione ed il mantenimento da parte dei Destinatari di qualsiasi rapporto con la Pubblica Amministrazione, nonché la gestione di qualsiasi attività che comporti lo svolgimento di una pubblica funzione o di un pubblico servizio, devono essere caratterizzati dal pieno rispetto dei ruoli istituzionali e delle previsioni di legge esistenti in materia, delle norme comportamentali richiamate dal presente documento, dando puntuale e sollecita esecuzione alle sue prescrizioni ed agli adempimenti richiesti;
- i rapporti instaurati da esponenti della Società con soggetti terzi incaricati di una pubblica funzione o di un pubblico servizio, devono essere gestiti in modo uniforme e nel pieno rispetto delle disposizioni aziendali applicabili;
- i rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere gestiti esclusivamente da soggetti qualificati e idonei;
- nel caso in cui dovessero verificarsi eventi straordinari, ossia criticità relative all'applicazione del Modello, non risolvibili nell'ambito della ordinaria gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i Destinatari sono tenuti a segnalare immediatamente l'accaduto ai rispettivi superiori gerarchici e, contemporaneamente, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione ed all'Organismo di Vigilanza per le azioni del caso, ciascuno per le proprie rispettive competenze;
- il personale non deve dar seguito a eventuali tentativi di concussione in cui sia coinvolto un funzionario della Pubblica Amministrazione;
- nell'ambito del processo di assunzione, è fatto divieto di favorire soggetti i quali, direttamente o indirettamente, svolgano attività o ruoli legati alla Pubblica Amministrazione;
- la stipula da parte della Società di contratti/convenzioni con Pubbliche Amministrazioni deve essere condotta in conformità con la normativa vigente, nonché con i principi, i criteri e le disposizioni dettate dalle disposizioni organizzative e dalle procedure aziendali;
- gli adempimenti nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni e la predisposizione della relativa documentazione devono essere effettuati nel rispetto delle previsioni di legge esistenti in materia, delle norme comportamentali richiamate nel Codice Etico e delle prescrizioni della presente integrazione;
- gli adempimenti nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni devono essere effettuati con la massima diligenza e professionalità in modo da fornire informazioni chiare, accurate, complete, fedeli e veritiere, evitando e comunque segnalando, nella forma e nei modi idonei, situazioni di conflitto di interesse. I relativi documenti devono essere elaborati in modo puntuale, chiaro, oggettivo ed esaustivo;





- nei casi in cui adempimenti o comunicazioni siano effettuate utilizzando sistemi informatici/telematici della Pubblica Amministrazione, sono vietati alterazioni o interventi sui sistemi utilizzati di qualunque tipo o genere;
- è fatto divieto di destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- è fatto divieto di alterare la rendicontazione relativa alla gestione delle suddette somme;
- in tutti i casi in cui la Società ricorra a sovvenzioni o finanziamenti da parte della Pubblica Amministrazione (es., per l'organizzazione di corsi di formazione o aggiornamento dedicati ai dipendenti), gli incaricati della predisposizione della documentazione necessaria devono assicurare la correttezza e completezza delle informazioni riportate nella documentazione allegata. I responsabili della gestione e dell'utilizzo delle risorse ottenute dovranno assicurare che tali risorse vengano utilizzate nel rispetto della destinazione ad esse attribuita;
- l'instaurazione ed il mantenimento di qualsiasi rapporto con i terzi, nell'ambito di tutte le attività relative allo svolgimento di una pubblica funzione o di un pubblico servizio, devono essere caratterizzati dal massimo grado di trasparenza a garanzia del buon andamento e dell'imparzialità della funzione o servizio;
- nei rapporti privati, comprese le relazioni extra lavorative, il dipendente non deve sfruttare, né menzionare la posizione che ricopre all'interno di S.G.P. S.r.l. per ottenere utilità che non gli spettino;
- nello svolgimento di una pubblica funzione o di un pubblico servizio è fatto obbligo di assicurare ai terzi la piena parità di trattamento a parità di condizioni.
- è fatto obbligo di **astenersi da azioni arbitrarie o da azioni che comportino discriminazioni** basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori;
- gli **incarichi conferiti** a collaboratori e/o consulenti esterni devono essere sempre redatti per iscritto, con l'evidenziazione di tutte le condizioni applicabili e l'indicazione del compenso pattuito;
- è fatto divieto di effettuare prestazioni o riconoscere compensi in favore dei consulenti, dei collaboratori esterni, dei partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi e nella prassi vigente in ambito locale;
- l'assunzione, da parte della Società, di personale o collaboratori deve seguire regole di valutazione della professionalità, preparazione tecnica ed esperienza maturate;
- la retribuzione complessiva deve essere in linea con quanto già applicabile a figure di analoga funzione e responsabilità.
- è fatto divieto ai Destinatari, di ricevere o sollecitare elargizioni in denaro, omaggi, regali o vantaggi di qualsiasi altra natura ove eccedano le normali pratiche commerciali e di cortesia o accettarne la promessa;
- qualunque dipendente di S.G.P. S.r.l. che riceva omaggi o vantaggi di qualsiasi natura non compresi nelle fattispecie consentite è tenuto a restituirli e a darne comunicazione secondo quanto previsto dalle procedure aziendali;

### **1. Conflitti d'interesse - Trasparenza e tracciabilità.**



- **E' fatto obbligo di astenersi** dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni **in situazioni di conflitto**, anche potenziale, **di interessi** con interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti e di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici;
- è fatto obbligo di astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni ad attività che possano coinvolgere:
  - interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti e di affini entro il secondo grado;
  - interessi di persone con le quali si abbiano rapporti di frequentazione abituale;
  - interessi di soggetti od organizzazioni con cui il dipendente o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi;
  - interessi di soggetti o di organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente;
  - in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.
- è fatto obbligo di assicurare l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalle disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale;
- la **tracciabilità** dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere garantita attraverso un adeguato supporto documentale che consenta in ogni momento la replicabilità; la stessa, inoltre, risulta fondamentale ai fini dell'attribuzione della titolarità delle attività. Entrambi gli aspetti, oltre ad avere un effetto deterrente rispetto alla commissione di reati nell'ambito della corruzione, hanno rilevanza riguardo all'accesso agli atti, alle misure di trasparenza e di rendicontazione dell'attività amministrativa.
- le **informazioni** raccolte dai Destinatari nel corso dei propri rapporti con le Pubbliche Amministrazioni, qualunque sia il ruolo ricoperto, ovvero nell'ambito di qualsiasi attività che comporti lo svolgimento di una pubblica funzione o di un pubblico servizio, dovranno sempre intendersi come "riservate e confidenziali". Tali informazioni non dovranno mai essere comunicate a terzi, salvo nei casi previsti dalla legge.
- i Destinatari che, a qualunque titolo, partecipino ai lavori delle Commissioni di Gara sono tenuti al segreto e ad astenersi dal divulgare le informazioni acquisite durante i lavori della Commissione;
- è fatto divieto di usare a fini privati le informazioni di cui si dispone per ragioni di ufficio;
- è fatto obbligo di utilizzare i beni della società con particolare cura e diligenza, secondo le modalità previste e solo per lo svolgimento dei compiti di ufficio;
- è fatto divieto di cedere, anche temporaneamente, a terzi i beni della società, salvo i casi previsti dalla legge;
- le funzioni aziendali preposte alle attività di monitoraggio e supervisione delle attività di S.G.P. srl in cui si registrano movimenti finanziari di qualunque tipo devono porre particolare attenzione all'esecuzione dei connessi adempimenti e riferire immediatamente al capo Area competente, al
- Responsabile per la corruzione e/o all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità;
- nessun tipo di pagamento in nome e per conto di S.G.P. S.r.l. può essere effettuato in contanti o in natura. Sono fatte salve le disposizioni aziendali che regolano l'utilizzo della piccola cassa;
- è fatto divieto di creare fondi a fronte di beni/servizi contrattualizzati a prezzi superiori a quelli di

mercato oppure a fronte di fatturazioni inesistenti in tutto o in parte.

## **2. Rotazione periodica delle attività**

Nelle organizzazioni di piccole dimensioni non è possibile effettuare la rotazione periodica degli incarichi, pena la perdita di efficacia operativa degli uffici; per tale ragione S.G.P. srl, stante la propria struttura organizzativa, non è in grado di applicare alcuna forma specifica di rotazione delle responsabilità.

## **3. Attività ed incarichi extra-istituzionali**

Al fine di escludere situazioni di incompatibilità e prevenire conflitti di interessi (anche potenziali) che pregiudichino l'esercizio delle funzioni, S.G.P. S.r.l. esclude la possibilità per amministratori e dipendenti di svolgere incarichi per amministrazioni pubbliche o per organizzazioni private che abbiano rapporti con l'Azienda.

## **4. Inconferibilità ed incompatibilità di incarichi dirigenziali**

**INCONFERIBILITA'**: Non possono assumere incarichi di amministratore e, comunque, cariche dirigenziali in S.G.P. S.r.l., i soggetti per i quali sussiste una o più delle cause ostative disciplinate agli artt. 3, 7 del d.lgs. 39/2013 (condanna per reati contro la pubblica amministrazione, componenti di organo politico di livello nazionale, regionale e locale); al contempo non possono essere conferiti incarichi dirigenziali a coloro che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione e precauzionalmente soggetti destinatari di condanne penali, anche se ancora non definitiva, che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione (art. 3, comma 1, lett.C).

Alle predette ipotesi di inconferibilità va aggiunta anche quella prevista dall'art. 11 co. 11 del Dlgs 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."*

A tal fine i soggetti interessati, all'atto del conferimento dell'incarico, sono tenuti a rendere la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità; negli atti di attribuzione degli incarichi, inoltre, sono inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico.

Specifico controllo in merito viene periodicamente effettuato dal RPCT in sinergia con l'OdV, sebbene le nuove linee guida prevedano che: *"nel caso di nomina degli amministratori proposta o effettuata dalle p.a. controllanti, le verifiche sulle inconferibilità sono svolte dalle p.a. medesime"*.

**INCOMPATIBILITA' SPECIFICHE**: le ipotesi di incompatibilità degli incarichi, disciplinate dal Dlgs 39/2013 e ss.mm.ii fanno riferimento a due diverse situazioni: a) incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni; b) incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico. L'incompatibilità 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 (art. 1

d.lgs. n. 39/2013). A differenza dei casi di inconfiribilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Alle predette ipotesi di incompatibilità va aggiunta anche quella prevista dall'art. 11 co. 8 del Dlgs 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”*.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in collaborazione con l'O.d.V 231\_01, effettuerà un'attività di vigilanza in merito, con cadenza annuale o su espressa segnalazione di soggetti interni ed esterni.

## 5. FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI – TUTELA WHISTLEBLOWING

La finalità di prevenzione che si intende perseguire con il presente documento presuppone una capillare attività di comunicazione all'interno della società tra tutti i soggetti coinvolti.

In particolare, tutti i destinatari del presente documento hanno l'obbligo di trasmettere al RPCT eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione dei Reati descritti ai paragrafi che precedono, di cui essi siano venuti a conoscenza.

Le segnalazioni devono pervenire in forma non anonima utilizzando la casella e-mail predisposta o altro strumento cartaceo. Se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione), può riferire al suo diretto superiore; qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, può riferire direttamente al RPCT.

I Responsabili Area, inoltre, dovranno tempestivamente comunicare al RPCT ogni situazione di riscontrata deviazione dalle procedure previste e relative motivazioni ed, in generale, ogni fatto anomalo per rilievo e/o frequenza.

A Sua volta, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza trasmetterà tale informativa, corredata da una propria nota scritta contenente osservazioni su quanto appreso, all'Amministratore Unico, dandone comunicazione anche all'Organismo di Vigilanza.

Quanto alle modalità del flusso informativo ed alle segnalazioni ci si riporta, *in primis*, a quanto già espressamente previsto nell'apposita sezione del M.O.G. S.G.P. (di cui il presente documento costituisce un'integrazione), da intendersi mutuabile anche per il flusso nei confronti del R.P.C.T.

Resta inteso che verrà, in ogni caso, **tutelata la riservatezza delle persone segnalanti**; le stesse, inoltre, verranno **garantite contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione**, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

A tal guisa è doveroso precisare che nonostante le Nuove Linee Guida ANAC (Det. 1134/2017) affermino l'assenza una specifica norma relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano illeciti, in realtà, nelle more, è intervenuta la legge **30 novembre 2017, n. 179 proprio in materia di tutela dei**

### **segnalanti – whistleblowing -**

Il predetto provvedimento normativo, in vigore dal 29/12/2017, modifica l'articolo 54 bis del Testo Unico del Pubblico Impiego, stabilendo 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 dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

L'identità del segnalante deve restare coperta dal segreto anche nell'ambito di un procedimento penale, ove la segnalazione sarà coperta nei modi e nei termini di cui all'articolo 329 del codice di procedura penale.

La segnalazione, inoltre, è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

Avverso l'adozione di eventuali misure ritorsive o discriminatorie, l'interessato potrà sporgere denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro o ad una organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa; le stesse verranno, inoltre, segnalate all'OdV.

L'Anac, a cui l'interessato o i sindacati comunicano eventuali atti discriminatori, applica all'ente (se responsabile) una sanzione pecuniaria amministrativa da 5.000 a 30.000 euro, fermi restando gli altri profili di responsabilità. Inoltre, l'Anac applica la sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro a carico del responsabile che non effettua le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

In ogni caso, la normativa vigente stabilisce la nullità del licenziamento, del mutamento delle mansioni, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, con un'inversione dell'onere della prova che pone in capo al datore di lavoro l'onere di dimostrare che l'irrogazione di sanzioni disciplinari o l'adozione di altra misura avente effetti pregiudizievoli nei confronti del segnalante (demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o altra misura organizzativa aventi effetti negativi) sia fondata su ragioni estranee alla segnalazione stessa. Viceversa, laddove sia accertata - anche solo con sentenza di primo grado - la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o reati commessi con la denuncia del segnalante o la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave è prevista l'esclusione delle tutele sopra enunciate.

Sebbene la predetta disciplina, come previsto dalla norma stessa, sarà oggetto di specifiche linee guida da parte dell'ANAC, concernenti la presentazione e la gestione delle segnalazioni che giustificano la riservatezza del segnalante, si ritiene opportuno, medio tempore, adeguare il MOG 231, per il tramite del presente allegato, alle nuove disposizioni.

Il secondo comma della legge ha previsto, infatti, la modifica dell'articolo 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attraverso l'inserimento di tre nuovi commi.

In primo luogo, i modelli di organizzazione 231 devono ora prevedere uno o più canali che



consentano ad apicali (soggetti che “rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso) e sottoposti (soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza degli apicali) di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, “segnalazioni circostanziate di condotte illecite” rilevanti ai sensi della normativa 231, “fondate su elementi di fatto precisi e concordanti”, o “di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente” di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Proprio al fine di garantire effettività a questo strumento, centrali, nella normativa, sono le tutele nei confronti dei soggetti denunciatori. La legge, da una parte, richiede la previsione, da parte dei modelli di organizzazione, di uno o più canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell’identità del segnalante; dall’altra, prevede il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, ad eccezione dei casi di falsa segnalazione.

I modelli di organizzazione devono anche prevedere sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Avverso l’adozione di eventuali misure ritorsive o discriminatorie, si prevede la possibilità di sporgere

denuncia all’Ispettorato nazionale del lavoro o ad una organizzazione sindacale e, in ogni caso, si stabilisce la nullità del licenziamento, del mutamento delle mansioni, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, con un’inversione dell’onere della prova che pone in capo al datore di lavoro l’onere di dimostrare che l’irrogazione di sanzioni disciplinari o l’adozione di altra misura avente effetti pregiudizievoli nei confronti del segnalante (demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o altra misura organizzativa aventi effetti negativi) sia fondata su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

#### **Art. 54-bis. Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti**

*(articolo introdotto dall’art. 1 della legge n. 179 del 2017)*

1. Il pubblico dipendente che, nell’interesse dell’integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all’articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all’autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L’adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all’ANAC dall’interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell’amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L’ANAC informa il Dipartimento della funzione
2. pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.
3. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all’articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell’articolo 2043 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo

- si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.
4. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione,
  5. anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante 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. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni.
  7. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per
  8. garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.
  9. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.
  10. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.
  11. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.
  12. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con
  13. sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

#### **Art. 55. Sanzioni disciplinari e responsabilità**

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono



norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2. La violazione dolosa o colposa delle suddette disposizioni costituisce illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione.

2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.
3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.
4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.

#### **14. FORMAZIONE E INFORMAZIONE**

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione e dei fenomeni di illegalità considerati nel presente documento.

Si ritiene, pertanto, indispensabile implementare i programmi formativi già previsti nel Modello organizzativo, che hanno un contenuto più esteso, attraverso un mirato approfondimento delle tematiche qui affrontate.

In tale senso tutti i dipendenti, sia direttamente che indirettamente coinvolti dalla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza ed in particolare, coloro che sono chiamati ad operare negli uffici che oggettivamente sono a rischio corruzione o che, comunque, sono individuati dallo stesso Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), dovranno partecipare ad uno specifico programma di formazione.

In particolare il piano formativo è articolato in tre ambiti d'intervento:

- Comunicazione generale: diffusione a tutto il personale dei principi normativi e contestualizzazione dei profili di rischio legati all'attività della società;
- Formazione specifica: formazione diretta in modo specifico al personale direttivo ed operativo in

aree di rischio aziendali;

- Formazione periodica: formazione erogata in occasione di nuove assunzioni o di assegnazioni di nuove mansioni.

Il piano formativo approvato dal RPCT deve contemplare almeno le seguenti tematiche:

- Contesto normativo di riferimento (a titolo non esaustivo Legge n° 190/2012, Piano Nazionale Anticorruzione, Linee Guida ANAC 2017, D.Lgs. 33/2013, Dlgs. n. 39/13, etc...): aspetti tecnici e conseguenze pratiche sulle società di diritto privato in controllo pubblico;
- Nuovo piano di prevenzione alla corruzione e programma triennale per la trasparenza e l'integrità, adottati dalla società;
- Compiti e responsabilità dei soggetti coinvolti in ambito della prevenzione;
- Incarichi a rischio con l'approfondimento delle mansioni maggiormente esposti al rischio corruzione;
- Codice di comportamento;
- Procedure aziendali in essere a presidio del rischio corruzione (comprese quelle specificatamente contemplate dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01);
- Piano per la trasparenza e l'integrità: procedure in essere e il ruolo del sito web istituzionale della società (contenuti obbligatori, accessibilità, etc...);
- Flussi informativi da e verso RPC/RPTI e O.d.V.;
  - Tutela segnalanti - Whistleblowing
- Sistema disciplinare di riferimento;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01: con particolare riferimento alla parte speciale concernente i reati contro la Pubblica Amministrazione.

## **15. SISTEMA DISCIPLINARE**

Per una efficace e credibile attuazione del Nuovo Piano di Prevenzione della Corruzione, del Programma triennale per la Trasparenza ed Integrità e delle procedure da questi richiamate, è necessario applicare un sistema disciplinare di natura sanzionatoria rivolta al personale ed ai collaboratori esterni in ambito anticorruzione.

Il sistema disciplinare da attuare è lo stesso di quello previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 (Par. 8) adottato dalla società e che si richiama espressamente; i meccanismi operativi ivi riportati e le finalità, infatti, sono idonei alla prevenzione ed al ruolo di deterrente per la promozione di comportamenti illeciti in ambito corruttivo.

In conformità alla normativa di riferimento, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione può solo segnalare alla Direzione situazioni aziendali meritevoli di sanzioni mentre il potere disciplinare resta di competenza dell'Amministratore Unico.

## 7 - MISURE DI PREVENZIONE E MONITORAGGIO

**7.1** Il trattamento del rischio si completa con l'azione di monitoraggio, ossia la verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e l'eventuale successiva introduzione di ulteriori strategie di prevenzione: per ognuno dei processi della mappa identificato come "critico" in relazione al proprio indice di rischio, è stato definito un **piano di azioni** che contempli almeno una azione per ogni rischio stimato come prevedibile (cioè con indice di rischio "alto" o "medio", ma in alcuni casi anche "basso" ma meritevole di attenzione), progettando e sviluppando gli strumenti che rendano efficace tale azione o citando gli strumenti già in essere. Più specificatamente, per ogni azione prevista e non attualmente in essere, sono stati evidenziati la **previsione dei tempi** e le **responsabilità attuative** per la sua realizzazione e messa a regime – in logica di project management. Tale strutturazione delle azioni e quantificazione dei risultati attesi rende possibile il **monitoraggio periodico del Piano** di prevenzione della corruzione, in relazione alle scadenze temporali e alle responsabilità delle azioni e dei sistemi di controllo messe in evidenza nel piano stesso.

Attraverso l'attività di monitoraggio e valutazione dell'attuazione del Piano sarà possibile migliorare nel tempo la sua formalizzazione e la sua efficacia. (allegato 1)

**7.2** Rispetto a quanto auspicato dalla normativa in merito all'adozione di adeguati **sistemi di rotazione del personale** addetto alle aree a rischio, la società rileva la materiale impossibilità di procedere in tal senso alla luce dell'esiguità della propria dotazione organica: si impegna pertanto a valutare nel medio periodo la possibilità di rinforzare attraverso specifici interventi formativi e, laddove possibile, una parziale fungibilità degli addetti nei processi.

In ogni caso si cercherà di sopperire a tale impossibilità tramite il rinforzo dell'attività di controllo così come evidenziata nello specifico nelle azioni previste nell'allegato n°1 al presente piano.

**7.3** Al fine di massimizzare l'impatto del Piano, è prevista, come richiesto dal PNA, un'attività di informazione/formazione rivolta a tutti i dipendenti sui contenuti piano, sulle tematiche della eticità e legalità nei comportamenti, nonché sulle novità in tema di risposta penale e disciplinare alle condotte non integre dei dipendenti.

Per quanto riguarda il Codice di Comportamento si fa altresì riferimento al Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.lgs. 231/2001, sia alle regole di condotta contenute nel relativo Codice Etico. La società intende inoltre dotarsi di regolamento interno per la gestione del personale dipendente.

**7.4** In relazione all'art.1, comma 51 L.190 e s.m., richiamando quanto già indicato nel MOG 231 (pag 12<sup>1</sup>) la società recepisce e fa propria la "disciplina della procedura di segnalazione di illeciti o irregolarità- Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (Whistleblower) approvata con deliberazione di Giunta Comunale n°24 del 23/02/2016, allegata per comodità di consultazione al presente piano (allegato 2). E' in corso di realizzazione apposita casella di posta dedicata. ([whistleblower@sgp.sassuolo.it](mailto:whistleblower@sgp.sassuolo.it)).

**7.5** Analogamente, in relazione alla disciplina di cui al D.Lgs. 8 aprile n°39 e s.m., recepisce e fa propria la "disciplina delle inconferibilità ed incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e gli Enti privati in controllo pubblico" approvata con deliberazione di Giunta Comunale n°222 del 29/12/2015, allegata per comodità di consultazione al presente piano (allegato 3).

Infine, per quanto concerne **l'aspetto formativo** – essenziale per il mantenimento e lo sviluppo del Piano nel tempo, si ribadisce l'importanza alla formazione del personale addetto alle aree a più

elevato rischio, con particolare attenzione alle tematiche della trasparenza e della integrità, sia dal punto di vista della conoscenza della normativa e degli strumenti previsti nel Piano che dal punto di vista valoriale, in modo da accrescere sempre più lo sviluppo del senso etico.

<sup>1</sup> "SGP, come disposto dal Verbale di Assemblea dei soci del 23/12/2006, nelle more dell'approvazione di propri regolamenti, applica i regolamenti del Comune di Sassuolo...omis





Città di  
Sassuolo

