SERVIZI INTEGRATI MEDIA VALLE DEL TENNA

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 23112001 e Piano di prevenzione della corruzione

SOMMARIO

PARTE I - INTRODUZIONE

1.1 IL DLGS. 231/2001 - LA RESPONSABILITÀ DELLE PERSONE GIURIDICHE 4 7
1.2 LA STORIA E L'ATTIVITÀ D'IMPRESA DI SERVIZI INTEGRATI 8 8
1.3 IL MODELLO ORGANIZZATIVO, DI GESTIONE E CONTROLLO 1.3.1 Finalità e contenuti del Modello 9 10
1.3.2 La struttura del Modello 10
1.3.3 Adozione del Modello - Modifiche e integrazioni successive 1.3.4 Destinatari 11
1.3.5 Rapporto con Parti Terze 11
1.3.6 Valore contrattuale del Modello

PARTE II - Modello Organizzativo - PARTE GENERALE

11.1 ORGANISMO DI VIGILANZA
11.1.1 Istituzione dell'Organismo di vigilanza (OdV)
11.1.2 Requisiti, durata e decadenza
11.1.3 Attività dell'OdV
11.1.4 Flussi Informativi verso l'OdV
11.1.5 Informativa dell'OdV agli organi sociali
11.2 LA GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO
11.2.1 Aspetti generali
11.2.2 Articolazione Organizzativa
11.2.3 Attribuzione dei poteri
11.2.4 Mappa dei processi aziendali e delle procedure
11.3 MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO REATO
11.3.1 Metodologia di valutazione dei rischi
11.3.2 Mappa delle Aree di attività a rischio di commissione reati di corruzione
11.4 BUDGETING E CONTROLLO DI GESTIONE
11.5 LE NORME D'USO DEI SERVIZI INFORMATICI
11.6 IL CODICE ETICO
11.7 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO
11.8 FORMAZIONE E INFORMAZIONE
11.9 TRASPARENZA E TRACCIABILITÀ
11.10 VERIFICHE E CONTROLLI

PARTE III - MODELLO ORGANIZZATIVO - PARTE SPECIALE A "PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE" - rev. 2.

111.1 L'IMPEGNO ANTI CORRUZIONE DI SERVIZI INTEGRATI 24
111.2 INTRODUZIONE AGLI ADEMPIMENTI EX L.190/2012 24
111.2.1 La Legge 190 e il sistema di prevenzione 24
111.2.2 La Trasparenza e le altre misure obbligatorie 25
111.2.3 La finalità e i contenuti del Piano di Prevenzione 26
111.3 IL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE E ALTRI SOGGETTI COINVOLTI 27

111.3.1 Premessa 27
111.3.2 Il Responsabile della prevenzione della corruzione di Servizi Integrati 28
111.3.3 La Relazione annuale e l'aggiornamento del Piano 28
111.3.4 Obblighi informativi verso la PA vigilante 29
111.3.5
Altri soggetti coinvolti - Dipendenti/Collaboratori 29
111.4 Rischi - Elenco dei reati di corruzione 29
111.4.1 Reati presupposto ex art.24 e 25 D.Igs. 231/2001 30
111.4.2 Altri reati di corruzione ex Legge 190/2012 32
111.4.3 Sanzioni ex D.Igs.231/2001 33
111.5 LE AREE SENSIBILI E IL SISTEMA DEI CONTROLLI ESISTENTI 33
111.5.1 Acquisizione e sviluppo del personale 34
111.5.2 Acquisti di lavori, servizi e forniture 36
111.5.3 Gestione del contratto di concessione 38
111.5.4 Altri processi/attività sensibili ai reati ex D.Igs. 231/2001 39
111.6 PROGRAMMA DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 42

I PARTE
INTRODUZIONE

1.1 IL DLGS. 231/2001 - LA RESPONSABILITÀ DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il D.Igs. n. 231 del 8 giugno 2001, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29.9.2000, n. 300" - di seguito anche il "Decreto" -ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa da reato degli enti, in aggiunta a quella della persona fisica che commette materialmente il fatto illecito.
II Decreto, recependo alcuni provvedimenti comunitari ed internazionali (innanzitutto la Convenzione OCSE per la lotta alla corruzione internazionale), ha introdotto un innovativo sistema sanzionatorio che prevede l'insorgere di una responsabilità a carico degli enti per taluni reati commessi nel loro interesse o vantaggio da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti (c.d. "apicali", art. 5, comma 1, lett. a);
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. "sottoposti", ad. 5, comma 1, lett. b).

La responsabilità dell'ente, tuttavia, non sussiste se i soggetti citati hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi - ad 5, comma 2 - e se il reato è stato commesso da soggetti diversi da quelli citati.
Affinché sia imputabile alla persona giuridica, pertanto, occorre che il reato sia ricollegabile ad essa sul piano oggettivo e che quindi derivi da una manifestazione di volontà o, quanto meno, da una "colpa di organizzazione" intesa come carenza o mancata adozione delle cautele necessarie ad evitare la commissione di reati.
Proprio per tale diretta imputabilità del reato alla persona giuridica, l'ad. 8 del Decreto prevede che gli enti sono responsabili anche laddove la persona fisica che ha commesso il fatto non sia identificata o non sia imputabile, o il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità amministrativa dell'ente, qualora riscontrata, si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato e a quella civile per il risarcimento del danno.

Tale responsabilità amministrativa degli enti è configurabile anche per reati commessi all'estero, a condizione che, per gli stessi, non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato - ad. 4 Dlgs. 231/2001.
Sebbene la responsabilità sia definita come "amministrativa", essa presenta in realtà forti analogie con la responsabilità penale, poiché sorge per effetto della commissione di un reato e viene accertata dal giudice penale con sentenza emessa in esito a un procedimento penale. Il Decreto prevede l'applicazione a carico dell'ente di una pluralità di sanzioni, (Capo I, Sezione Il del Decreto):

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive (interdizione temporanea o definitiva dall'esercizio dell'attività aziendale, sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi, divieto temporaneo o definitivo di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza di condanna, in caso di applicazione di sanzione interdittiva.

L'eventuale commissione di uno dei reati previsti dal Decreto da parte di soggetti "apicali" o

"sottoposti" di Terni Reti SrI, può avere evidenti riflessi negativi sulla società e, in definitiva, sugli interessi patrimoniali del socio unico Comune di Terni.
Tuttavia, il Decreto prevede che la società possa andare esente da responsabilità se abbia adottato ed efficacemente attuato al proprio interno un modello di organizzazione, di gestione e controllo idoneo a prevenire tali reati2.
Il sistema prevede inoltre l'istituzione di un organismo interno all'ente, con il compito di vigilare sull'efficace attuazione delle misure prescrittive del modello.
Sebbene il D.lgs. 231/01 ponga l'accento sulla funzione "esimente" del modello di organizzazione, gestione e controllo, esso ha in primo luogo una funzione "preventiva" con l'obiettivo di assicurare che l'attività svolta dalla società risponda pienamente a parametri di "legalità" rispetto ai reati di cui al Decreto.

I reati societari e di abuso di mercato sono puniti con la sola sanzione pecuniaria.

2 Vale la pena precisare che l'esonero dalla responsabilità amministrativa da reato in capo all'ente transita per un giudizio d'idoneità (intesa come adeguatezza ed effettività) del modello da parte del giudice penale. Inoltre, il modello di organizzazione, gestione e controllo è posto dalla norma in termini facoltativi e non obbligatori; la mancata adozione non è sanzionata, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti.

Quanto alla tipologia di reati cui si applica la disciplina in esame, il decreto così come integrato a oggi3, si riferisce a specifiche fattispecie che è possibile inquadrare logicamente nelle seguenti tipologie:

a) reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
b) reati informatici (ad. 24 bis);
c) reati di criminalità organizzata (ad. 24 ter);
d) reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (ad. 25 bis);
e) delitti contro l'industria e il commercio (ad. 25 bis-1);
f)reati societari (ad. 25 ter);
g)delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (ad. 25-quater);
h)pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (ad. 25-quater-1);
i)reati contro la personalità individuale (ad, 25 quinquies);
j)reati di abuso di mercato (ad. 25 sexies);
k)omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (ad. 25 septies)
I)reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (ad. 25 octies);
m)reati transnazionali di cui alla legge 16 marzo 2006, n.146
n)reati in materia di violazione del diritto d'autore (ad. 25 novies);
o)reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (ad. 25 decies);
p)reati ambientali (dell'art. 25 undecies);
q)impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (ad. 25 duodecies).

Le fattispecie penalmente rilevanti dei reati previsti dal Decreto che astrattamente possono essere attuate nell'ambito delle attività svolte da Terni Reti e che acquisiscono, ai fini del Modello, l'identità di "rischi di responsabilità amministrativa societaria" sono elencate e sinteticamente descritte nelle parti speciali del Modello per tipologie di reato.

3 Diverse tipologie di reati sono state aggiunte successivamente all'entrata in vigore del Decreto ed è ragionevole ritenere che in futuro le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto siano ulteriormente aumentate.

1.2 LA STORIA **E** L'ATTIVITÀ **D'IMPRESA DI SERVIZI INTEGRATI MEDIA VALLE DEL TENNA SRL**

Servizi Integrati Media Valle del Tenna S.r.l. è una società di capitali, il cui capitale Sociale - interamente detenuto in mano pubblica - è composto dai seguenti Soci:
Provincia di Fermo

Comune di Fermo
Comune di Santa Vittoria in Matenano
Comune di Monte Vidon Corrado
Comune di Magliano di Tenna
Comune di Montappone
Comune di Ponzano di Fermo
Comune di Rapagnano
Comune di Monsampietro Morico
Comune di Servigliano
Comune di Montegiberto
Comune di Massa Fermana
Comune di Belmonte Piceno
Comune di Falerone
Comune di Grottazzolina
Comune di Montegiorgio
Comune di Montottone
Comune di Monteleone di Fermo
Ad eccezione della Provincia di Fermo (26,09%), del Comune di Montegiorgio (8,70%), tutti gli altri Soci sono titolari di una partecipazione pari al 4,35%.
Il capitale Sociale è pari ad € 92.000,00.
La Società Servizi Integrati deriva dalla trasformazione dell'ex Consorzio Intercomunale per la Metanizzazione della Media Valle del Tenna. Detto Consorzio ha stipulato, in data 09.07.1986, la *"Convenzione per la costruzione, distribuzione e gestione dell'impianto del gas metano per usi domestici, riscaldamento, attività artigiane e commerciali nei comuni aderenti al Consorzio della Media Val Tenna".*
La Società ha per oggetto la programmazione, la progettazione, l'indirizzo, il coordinamento, la manutenzione, la revisione, la trasformazione ed il completamento della rete distributiva del gas metano; l'acquisto, la vendita, la produzione e la gestione della energia elettrica, la gestione del servizio calore.
La Società è stata costituita in data 07.10.1981, con termine sino al 31.12.2050.
Secondo quanto previsto dal citato Decreto e dalla Legge n. 448/2001, la proprietà dei beni destinati alla produzione di servizi pubblici locali di rilevanza industriale, può essere conferita a società di capitali purché la totalità delle azioni (che sono inalienabili), sia detenuta dagli enti che hanno conferito o trasferito i beni.
In considerazione dell'obbligo a conformare i propri acquisti al D.lgs. 163/2006 "Codice degli Appalti Pubblici" la Società è soggetta agli adempimenti e alla vigilanza dell'Autorità di vigilanza dei contratti pubblici di lavori servizi e forniture (AVCP).

1.3 IL MODELLO ORGANIZZATIVO, DI GESTIONE E CONTROLLO

I.3.1 Finalità e contenuti del Modello

Alla luce della normativa sopra delineata e in attuazione delle direttive, la Società ha deciso di dotarsi di un Modello di Organizzazione idoneo alla prevenzione dei reati di cui al D.lgs. 231/01 (di seguito il "Modello").
Il Modello definisce un sistema di regole, di strutture organizzative o funzioni o sistemi e di procedure/processi, tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente - concretandosi però, in tal evenienza, l'esimente da responsabilità di cui all'art. 6, comma 1, lett. c del Decreto.
Secondo quanto previsto dall'ad. 6, co. 2 del Decreto, tale modello deve in particolare rispondere alle seguenti esigenze:

•a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
•b) prevedere specifici protocolli4 diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
•c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
•d) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul

funzionamento e l'osservanza dei modelli;
•e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Modello di Servizi Integrati è stato realizzato adottando come standard di riferimento le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001" predisposte e aggiornate da Confindustria - di seguito anche "Linee Guida di Confindustria" - e ad esse intende uniformarsi anche in caso di eventuali successive modificazioni.
Tali indicazioni, volutamente di carattere generale, sono state adattate alla realtà aziendale, alle peculiarità della compagine sociale e al contesto specifico in cui essa opera.
Il Modello ha inteso soddisfare anche i seguenti requisiti di un adeguato sistema di controllo interno:

•- la separazione dei compiti per determinate funzioni;
•- la coerenza dei poteri attribuiti con le responsabilità assegnate; •-
la verificabilità e la tracciabilità documentale.

1.3.2 La struttura del Modello

Il Modello è composto da una "Parte Generale" e da più "Parti Speciali" redatte in relazione alle tipologie di reato astrattamente attuabili all'interno della Società in ragione delle attività svolte.
Particolare rilevanza assume la Parte Speciale A "Piano di prevenzione della corruzione" elaborata ai sensi della Legge 190/2012 che tratta congiuntamente anche i reati contro la Pubblica amministrazione contemplati dagli artt. 24 e 25 del D.lgs. 231/2001.

La Parte Generale.

Nella parte generale è descritto il sistema delle regole organizzative, delle procedure/processi di controllo e delle "misure" obbligatorie o facoltative di carattere trasversale (Codice Etico, Sistema Disciplinare, Trasparenza, Formazione ecc.), rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione e dei reati di cui al Decreto.
Dette regole, essendo applicate in ogni ambito di attività dell'impresa, costituiscono l'insieme del sistema dei controlli preventivi che sono posti, indistintamente, a presidio di tutte le funzioni e i processi aziendali.
Nella parte Generale è trattato anche l'Organismo di Vigilanza, formalizzato nel sistema organizzativo della Società con la Determina AU n. 13 del 28.3.2014; in particolare sono descritti gli aspetti relativi ai requisiti soggettivi dei suoi componenti, alle modalità di nomina e cessazione, ai compiti e ai poteri ad esso attribuiti e alle regole per il suo funzionamento.

Le Parti Speciali

In esse sono descritte le condotte che possono integrare i reati nelle aree/processi considerati a rischio, individuate le attività aziendali nelle quali potrebbero essere commessi, e disciplinate le prescrizioni e le misure preventive cui attenersi nello svolgimento di dette attività.
Esse contengono, quindi, l'indicazione di controlli e regole ulteriori, specifiche e complementari a quelle indicate nella Parte Generale.

Costituiscono parte integrante del Modello di Servizi Integrati, i seguenti documenti emessi e resi noti al personale:
•- Codice Etico;
•- Sistema Disciplinare in applicazione del Dlgs. 231/2001;
•- Documenti organizzativi aziendali (articolazione organizzativa, poteri e deleghe di funzioni, regolamenti e procedure).

Il Modello adottato ha lo scopo di rendere ancora più efficaci i principi di *governance* che sono alla base della vita aziendale e, in particolare di:

•a. indurre nel personale e nei soggetti che a vario titolo operano nella società la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle norme e procedure aziendali (oltre che alla legge), in comportamenti che possono costituire illecito penale;
•b. ribadire che forme di comportamento anomale rispetto alle norme, alle procedure ai principi etici adottati dalla Società, sono contrarie alla volontà della Società, anche se apparentemente a suo vantaggio o nel suo interesse;
•c. consentire alla Società di sviluppare e verificare il rispetto del proprio sistema di regole per prevenire e contrastare la commissione dei reati e perseguire obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità nella gestione del business.

1.3.3 Adozione del Modello - Modifiche e integrazioni successive

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Servivi Integrati è adottato con Deliberazione dell'Assemblea dei Soci. Il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello viene continuativamente accertato dall'Organismo di Vigilanza che garantisce il presidio normativo ed effettua le verifiche di osservanza ed efficacia delle misure in esso previste.
Nella relazione annuale l'Organismo informa gli organi sociali dell'esito delle proprie valutazioni e illustra i termini della proposta di aggiornamento.
Le versioni aggiornate del Modello sono approvate dall'organo amministrativo e ratificate dall'Assemblea dei Soci.
In ogni caso le versioni ufficiali del Modello sono depositate presso la Società.

1.3.4 Destinatari

Il Modello è destinato a tutti i soggetti che operano, a qualsiasi titolo e secondo i differenti gradi di responsabilità, nell'ambito delle attività di Servizi Integrati e rientrano nella definizione i soggetti "apicali" o "sottoposti" ex art. 5 lett. a) e b) D. Lgs. 231/2001.
In particolare, il Modello si applica direttamente:

- a tutti gli Amministratori con o senza deleghe - indipendentemente dalla tipologia del rapporto contrattuale che li lega a Servizi Integrati;
- ai Sindaci che, sebbene non importino la responsabilità della Società ai sensi del Decreto, sono destinatari di alcune prescrizioni;

•-ai dipendenti, ai consulenti e collaboratori stabili della Società.

1.3.5 Rapporto con Parti Terze

Servizi Integrati, si avvale, per il perseguimento dei propri obiettivi, anche di soggetti esterni alla Società - appaltatori, fornitori, consulenti, etc., di seguito "Parti Terze".
Tali Parti Terze che non sono destinatarie del Modello, essendo esterne alla struttura organizzativa, sono, tuttavia, contrattualmente tenute all'osservanza dei principi del Codice Etico che sarà ad esse consegnato contestualmente alla stipula del contratto.
Inoltre, nei contratti stipulati saranno inserite le clausole di risoluzione ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 del Codice Civile in caso di violazione alle norme contenute nel Codice Etico. In ogni caso, non dovranno essere stipulati o rinnovati contratti di fornitura, appalto e consulenza con soggetti - persone fisiche o giuridiche - che siano stati condannati con sentenza definitiva per uno dei reati di cui al D.lgs. 231/2001.

1.3.6 Valore contrattuale del Modello

Le regole e le prescrizioni contenute nel Modello integrano il comportamento che il dipendente è tenuto a osservare in conformità delle regole di ordinaria diligenza, disciplinate dagli artt. 2104 e 2105 c.c.
In tale ottica i dipendenti devono pienamente conoscere i contenuti del Modello e promuovere il rispetto del Codice Etico da parte dei terzi che abbiano relazioni con la Società.

II comportamento degli amministratori e dirigenti deve essere di esempio per tutto il personale; la stretta osservanza delle regole contenute nel Modello integra gli obblighi di sana e prudente gestione da parte degli amministratori ed è elemento essenziale del rapporto fiduciario intercorrente tra la Società, gli amministratori e i dirigenti di più alto livello.

II PARTE
MODELLO ORGANIZZATIVO - PARTE GENERALE

11.1 ORGANISMO DI VIGILANZA

11.1.1 Istituzione dell'Organismo di vigilanza (OdV)

In considerazione che la costituzione di un organismo di vigilanza *ad hoc* avrebbe comportato un onere eccessivo in relazione con l'attuale sviluppo del business e con l'assenza di articolazione organizzativa subordinata, Servizi Integrati ha attribuito i poteri e le funzioni dell'organismo di vigilanza all'organo amministrativo, avvalendosi della facoltà prevista per gli enti di piccole dimensioni dall'ad. 6 co. 4 del D.lgs. 231/2001.
Con Delibera dell'Assemblea del 28.04.2015, è stato nominato Organismo di vigilanza monocratico ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001 l'Amministratore Unico Sig. Alberto Cesetti. L'Amministratore Unico riveste anche il ruolo di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.
Tuttavia, per l'esecuzione di periodiche verifiche sull'osservanza e l'efficacia del Modello e la cura del suo aggiornamento, l'Organismo di vigilanza potrà avvalersi di professionisti esterni con riconosciuta esperienza e competenza.

11.1.2 Requisiti, durata e decadenza

L'Organismo di Vigilanza è nominato con Deliberazione dell'Assemblea dei Soci e cessa al termine del mandato.
La rinuncia può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere attestata con comunicazione proveniente dall'Amministratore Unico unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.
La decadenza e la revoca dalla carica di Amministratore Unico comporta la decadenza e la revoca da componente dell'OdV.
I motivi d'ineleggibilità e di decadenza che sussistono, ai sensi dell'ad. 2399 c.c., per i componenti del collegio sindacale, valgono anche in termini di inconferibilità e incompatibilità per l'Amministratore Unico e per il professionista esterno cui può essere affidato l'incarico di supporto all'OdV.

11.1.3 Attività dell'OdV

L'OdV ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, di verificarne l'efficacia e di curare l'aggiornamento dello stesso. All'Organismo di Vigilanza sono quindi attribuite, le responsabilità di seguito elencate:

•- la formulazione degli eventuali necessari aggiornamenti e adeguamenti del Modello presentando le relative proposte agli organi sociali e verificandone l'attuazione e l'effettiva funzionalità; •- la raccolta di un efficace flusso informativo sulle attività valutate a rischio di reato e sulle eventuali violazioni del modello;
•- la verifica dell'osservanza delle modalità e delle procedure previste dal modello e valutazione dell'efficacia delle stesse rispetto alla prevenzione e impedimento della commissione dei reati previsti dal DLgs. 231/2001;
•- l'attivazione di un adeguato processo formativo del personale per diffondere la consapevolezza dei rischi generati dal decreto n. 231/2001, dei comportamenti etici e delle sanzioni previste in caso di violazione.

Le attività dell'OdV devono soddisfare il requisito della tracciabilità, anche a scopo cautelativo nei confronti dell'autorità giudiziaria eventualmente chiamata ad analizzare l'efficacia del Modello e

dell'azione di vigilanza; la documentazione raccolta e prodotta viene, quindi, archiviata in uno specifico database (informatico o cartaceo) e conservata per un periodo di 10 anni.
AII'OdV e ai professionisti incaricati, sono conferiti autonomi poteri d'iniziativa e di controllo ed è riconosciuto il diritto di accesso alle informazioni e ai dati della Società, nel rispetto delle regole di *governance e* delle normative vigenti.
Inoltre nel budget annuale di Terni Reti sarà prevista una voce di spesa per le attività dell'Organismo.

11.1.4 Flussi Informativi verso I'OdV

Ogni notizia rilevante per il funzionamento e l'osservanza del Modello deve essere tempestivamente acquisita dall'OdV, quale ad esempio i cambiamenti organizzativi, i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità da cui si evinca lo svolgimento d'indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto.
L'obbligo d'informazione grava, inoltre, su tutto il personale e riguarda qualsiasi notizia di commissione di reati o compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi, di comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello e dal Codice Etico e di eventuali carenze della struttura organizzativa o delle procedure vigenti.

Le informazioni e segnalazioni indirizzate all'OdV saranno conservate da tale organismo in uno specifico data base (informatico o cartaceo).

11.1.5 Informativa dell'OdV agli organi sociali

Annualmente, l'Organismo presenta il report annuale di attività agli organi sociali. Il reporting ha come oggetto:

- l'esito delle attività di vigilanza;
- le proposte di revisione e di aggiornamento del Modello;
- Il follow up delle azioni pianificate;
- la formazione ex D.Igs. 231/2001 e ex Legge 190/2012.

11.2 LA GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO 11.2.1

Aspetti generali

Lo Statuto di Servizi Integrati prevede che la società possa essere amministrata, per decisione dell'Assemblea dei Soci, da un Consiglio di amministrazione di tre membri o da un Amministratore unico.
Dal 10.06.2013 è amministrata da un Amministratore Unico, quale organo amministrativo, investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società.
Il Collegio Sindacale è nominato dall'Assemblea ed è composto da un Revisore Unico dal 19.04.2012, funzionante ai sensi degli artt. 2397 e seguenti del codice civile.
Il controllo contabile è esercitato da un Revisore Unico.

11.2.2 Articolazione Organizzativa

La Società, al momento, non ha e non richiede una struttura organizzativa sottostante l'organo amministrativo.
All'occorrenza, la struttura organizzativa sarà formalizzata con organigramma e *job description* in cui saranno riportate la mission e le aree di responsabilità per le posizioni dirigenziali e l'elenco delle attività per il restante personale.

11.2.3 Attribuzione dei poteri

Con nomina dell'Assemblea dei Soci del 10.06.2013, Terni Reti è amministrata da un Amministratore Unico, cui sono conferiti - in base all'art. 18 dello Statuto - i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società ad eccezione della concessione d'ipoteche e di fideiussioni per le quali è necessaria l'autorizzazione dell'Assemblea.
L'Amministratore Unico - cui spetta la firma sociale - ha la rappresentanza della Società, con facoltà di promuovere azioni e istanze giudiziarie e amministrative per ogni grado di giurisdizione, anche per giudizi di revocazione e cassazione. e di nominare all'uopo avvocati e procuratori alle liti.
Può nominare direttori, procuratori e mandatari in genere per determinati atti o categorie di atti.
All'occorrenza, l'attribuzione di deleghe a dirigenti e dipendenti sarà coerente con lo Statuto della Società e l'esercizio di poteri non potrà prescindere dal conferimento espresso secondo le modalità e nel rispetto dei limiti previsti dallo Statuto.
Le procure conferite al proprio interno per assumere impegni verso terzi in nome e per conto della Società saranno rilasciate dall'Amministratore Unico in forma notarile e registrate e depositate presso la Camera di Commercio, Industria e Artigianato, garantendo in tal modo la certezza del contenuto, l'autenticità della sottoscrizione e la pubblicità.
Le responsabilità individuali, stabilite e formalizzate nei documenti organizzativi saranno sottoposte all'accettazione del delegato.
Detta documentazione sarà registrata e archiviata in una raccolta ufficiale delle procure rilasciate (copia autentica delle procure ed originale delle lettere di comunicazione controfirmate).

11.2.4 Mappa dei processi aziendali e delle procedure

All'occorrenza, la Società definirà l'assetto dei processi aziendali e del connesso sistema delle procedure vigenti, registrato e mantenuto costantemente aggiornato in un "Elenco delle Procedure ordinate per processi" che fornisce per ogni processo il quadro regolamentare interno di riferimento.

11.3 MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO REATO

11.3.1 Metodologia di valutazione dei rischi

La valutazione dei rischi è sviluppata nelle tre fasi standard d'identificazione, analisi e ponderazione (ISO 31000:2010).

•a. L'identificazione del rischio è la fase in cui sono individuate le fonti, le aree d'impatto, le cause e le conseguenze degli eventi che, manifestandosi all'interno dell'Ente, possono fare emergere il rischio di reati ex D.Igs. 231/2001 e di corruzione inteso in senso ampio, come indicato dalla Legge 190/2012.
•b. L'analisi del rischio viene fatta su tutti gli eventi individuati prendendo in considerazione alcuni fattori che influenzano la probabilità di accadimento e l'impatto degli stessi. Si conclude con la determinazione del "Livello di rischio" di ogni evento, dato dal prodotto dei valori di probabilità di accadimento e di severità dell'impatto.
•c. La ponderazione del rischio è la fase in cui sono individuate in ordine di priorità le misure specifiche da implementare per contrastare condotte potenzialmente illecite il cui livello di rischio sia risultato "non accettabile".

I risultati della valutazione dei rischi sono riportati nella loro essenzialità nelle Parti Speciali del Modello.

11.3.2 Mappa delle Aree di attività a rischio di commissione reati di corruzione

Le attività di Servizi Integrati che presentano un rischio in relazione ai reati che astrattamente possono essere commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e più in generale ai comportamenti di corruzione sono :

REF.	MACRO ATTIVITA' SENSIBILE
1/C	Selezione e assunzione del personale.
2/C	Sviluppo del personale e incentivazione.
3/C	Conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza.
4/C	Acquisti di lavori, servizi e forniture - fase negoziale.
5/C	Gestione del contratto di appalto.
6/C	Gestione del contratto attivo di servizio pubblico di distribuzione del gas (in qualità di proprietario della rete gas).
7/C	Partecipazione a bandi per l'ottenimento di erogazioni, contributi e finanziamenti di enti pubblici.
8/C	Richieste di autorizzazioni, permessi e concessioni a enti pubblici.
9/C	Gestione e rendicontazione delle erogazioni ricevute da enti pubblici.
10/C	Partecipazione a gare e procedure negoziate indette da Enti pubblici per l'assegnazione di concessioni, di partnership, di asset e altre operazioni similari.
11/C	Verifiche, accertamenti e procedimenti sanzionatori da parte della pubblica amministrazione, del Garante della Privacy, di pubblici funzionari in materia di lavoro e di sicurezza sul lavoro.
12/C	Gestione del contenzioso giudiziale e delle controversie stragiudiziali e tributario; nomina dei legali e coordinamento e supporto delle loro attività.
13/C	Gestione delle risorse finanziarie e della tesoreria.
14/C	i Gestione delle sponsorizzazioni.
15/C	Gestione amministrativa, legale e affari societari.

11.4 BUDGETING E CONTROLLO DI GESTIONE

Il "budgeting e controllo di gestione", quale controllo interno della Società, agisce trasversalmente su tutti i processi e le funzioni aziendali e, come tale, fornisce adeguate garanzie di controllo economico e gestionale anche delle aree considerate a rischio di reato.
Le eventuali previsioni sono accompagnate da una relazione, in cui sono indicati gli obiettivi, le cause degli scostamenti e le logiche che sottendono alle variazioni apportate, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea.

11.5 IL CODICE ETICO

Servizi Integrati, al fine di definire con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori ai quali si ispira per raggiungere i propri obiettivi, ha adottato il proprio Codice Etico, la cui osservanza è imprescindibile per il corretto funzionamento, l'affidabilità, la reputazione e l'immagine della Società.
I principi e le norme di comportamento in esso contenuti si applicano agli organi sociali, al management, al personale dipendente, ai collaboratori esterni, ai partners commerciali, ai fornitori e a tutti quelli che intrattengono rapporti con Servizi Integrati.
La normativa di riferimento per la definizione del codice etico è rappresentata dalle "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Igs. 231/2001" di Confindustria e delle "Linee guida in materia di codici di comportamento" emanate dall'ANAC (ex CIVIT) con delibera n. 75/2013 sulla base del DPR 62/2013 "Regolamento recante codici di comportamento dei dipendenti pubblici".
Il Codice Etico è ritenuto un efficace strumento di controllo preventivo poiché ispira il comportamento di ogni dipendente, consulente, fornitore, cliente e chiunque abbia rapporti con

Terni Reti ai valori etici di legalità, di trasparenza, di riservatezza e di responsabilità sociale, il riconoscimento del valore delle risorse umane e l'assunzione di una mentalità orientata all'accettazione e all'esercizio del controllo.
Sono anche un punto di riferimento nelle relazioni con i dipendenti e i collaboratori, nei rapporti con la pubblica amministrazione, nelle relazioni con le autorità di vigilanza, nei rapporti con le istituzioni pubbliche, i partiti e le organizzazioni sindacali, nei rapporti con i terzi con cui si intrattengono relazioni commerciali, nell'accettazione e di concessione di regali, omaggi, e altre utilità, nell'erogazione di contributi e sponsorizzazioni, nella prevenzione della corruzione, nella gestione del conflitto di interessi, nelle informazioni finanziarie e di bilancio, nei rapporti con i mass media e nel trattamento delle informazioni riservate.
I principi contenuti nel Codice Etico integrano il comportamento che i dipendenti sono tenuti a osservare anche in conformità alle regole di ordinaria diligenza cui sono tenuti i prestatori di lavoro, disciplinate dal codice civile in materia di rapporti di lavoro (artt. 2104 e 2105 c.c.). II Codice Etico costituisce parte integrante ed essenziale del presente Modello.

11.6 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

La definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un aspetto essenziale per l'effettività del Modello, poiché consente di sanzionare la violazione delle regole di condotta e delle procedure interne aziendali imposte per prevenire la commissione di reati di cui al D.Igs. 231/2001 e alla L. 190/2012.
Le violazioni delle norme del Codice Etico, nonché dei principi contenuti nel Modello e nelle procedure ad esso riferibili, sia da parte di soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e), sia da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza (art. 7, comma 4, lettera b), ledono il rapporto di fiducia instaurato con la società e comportano l'applicazione di sanzioni che prescindono dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.
AI mancato rispetto delle prescrizioni del Codice Etico, trattandosi d'illeciti disciplinari, conseguirà l'irrogazione delle sanzioni disciplinari previste, secondo il principio di tempestività e immediatezza della contestazione, senza attendere l'esito dell'eventuale giudizio istaurato innanzi le competenti Autorità Giudiziarie.
In caso di violazione della normativa vigente o di mancato rispetto delle procedure interne previste dal Modello e dal Codice Etico, da parte dell'Amministratore Unico sarà compito del Collegio Sindacale della Società che, valutati i comportamenti, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui informare il socio Comune di Terni, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.
In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, I'OdV informa con la massima riservatezza gli altri membri del Collegio Sindacale e l'Amministratore Unico per l'accertamento delle violazioni e l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.
Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Codice Etico e nel Modello sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari.
Sono, quindi, irrogabili le sanzioni disciplinari previste dal CCNL adottato, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori). Il tipo e l'entità della sanzione (richiamo verbale o scritto, multa, sospensione, licenziamento) saranno applicate in proporzione alla gravità dell'infrazione, all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia.
Ogni comportamento in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico, attuato da collaboratori, consulenti, fornitori, partner o da altri soggetti terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, potrà determinare, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

11.7 FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Per garantire l'applicazione e l'efficacia del presente Modello, Servizi Integrati s'impegna a promuovere una corretta conoscenza delle regole di condotta in esso contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili delle risorse presenti in azienda e all'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.
L'attuazione del programma di formazione/informazione è curato dall'OdV e dal Responsabile della prevenzione della corruzione; tale programma comprende, tra l'altro:

• _' formazione e affiancamento di carattere specialistico destinato al Responsabile della prevenzione della corruzione e all'eventuale staff di supporto, finalizzato allo svolgimento del risk assessment sulle aree sensibili ai rischi di reati di corruzione e di altri reati presupposto ex D.Igs.231 /2001;
•- sessioni di carattere generico per i neo-assunti (oltre a quanto predisposto come informativa sull'argomento in fase di assunzione), sul Codice etico e il Piano di prevenzione della corruzione; •- - sessione diretta a tutti i destinatari per gli aggiornamenti al Modello;
•-'- sessioni specifiche per ruolo e/o ambito di attività, basate sui processi sensibili e sulle procedure di pertinenza, da stabilirsi in funzione di mutamenti organizzativi, legislativi e di percezione del rischio.

La formazione erogata sarà registrata con la relativa documentazione.
Ai nuovi assunti in Azienda sarà consegnato il Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOG) comprensivo della Parte speciale A "Piano di prevenzione della corruzione". Il formatore sarà scelto facendo riferimento a figure con cui si è già collaborato, valutate positivamente, o selezionando gli enti di formazione che a catalogo offrono un programma di corso più adatto alle necessità aziendali.
Al fine di conferire al MOG e al Piano di prevenzione della Corruzione un'efficace attuazione, Terni Reti ha previsto un'ampia divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso sia all'interno sia all'esterno della propria organizzazione, con pubblicazione sul sito istituzionale e invio diretto, in distribuzione controllata, ai dipendenti e ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti contrattualmente regolati.

IL8 TRASPARENZA E TRACCIABILITÀ

Controllo delle registrazioni. Servizi Integrati ha stabilito che i documenti emessi (registrazioni) siano facilmente identificabili e rintracciabili, perfettamente leggibili, correttamente archiviati, adeguatamente protetti, agevolmente reperibili, definiti nella durata di conservazione ed eliminabili se non necessari.
La procedura di prossima emissione definirà le modalità operative da adottare per il controllo delle registrazioni dei documenti delle aree e processi sensibili ai fini del Decreto e della Legge 190/2012.

La Trasparenza
La trasparenza è considerata uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.
Gli obblighi di trasparenza sono indicati all'ad. 1 co.15, 16, 26, 27, 32, 33 della Legge 190, applicabili anche alle società partecipate dalla pubblica amministrazione limitatamente alle attività di pubblico interesse (ribadito da ad. 11 del D.Igs. 33/2013).
I dati da pubblicare riguardano i redditi dei componenti degli organi di indirizzo politico, gli incarichi dirigenziali, di collaborazione e di consulenza, di cui all'ad. 22 co.3 del D.Igs. n. 33 del 2013 che rinvia agli artt. 14 e 15 per i dati da pubblicare .
Sul sito di Terni Reti, accessibile all'indirizzo http://www.simvt.it, cliccando alla voce "Amministrazione Trasparente" l'utente può visualizzare i seguenti contenuti:

- Disposizioni generali.
- Organizzazione: sono riportati i dati relativi agli "Organi di indirizzo politico amministrativo" e la

struttura societaria.

- Consulenti e collaboratori: viene pubblicata la lista relativa agli Incarichi di collaborazione e consulenza affidati/liquidati nel 2013. Per ciascun incarico vengono indicati i soggetti percettori, l'oggetto dell'incarico, l'importo liquidato e lo stato.
- Sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici.
- Bandi di gara e contratti: sono pubblicati gli appalti aggiudicati e le delibere a contrarre.
- Provvedimenti.
- Pagamenti dell'amministrazione.
- Bilanci: sono pubblicati i consuntivi relativi alle ultime tre annualità (2010 - 2011 - 2012).
- Responsabilità ai sensi del D.lgs.231/2001 integrata alla L.190/2012.
- Responsabile del procedimento.
- Indicazione della PEC aziendale.

I dati sono pubblicati in formato excel affinché possano essere utilizzati da chiunque secondo le proprie finalità e sono frequentemente aggiornati.
Azione pianificata: è interesse di Servizi Integrati migliorare progressivamente la tempestività di pubblicazione dei dati e delle informazioni previsti dal D.lgs. 33/2013 con frequenze coerenti con la tipologia di informazioni.
Inoltre, sarà adottato un sistema di tracciamento degli inserimenti e delle modifiche apportate.

11.9 VERIFICHE E CONTROLLI

I Soci pubblici esercitano l'attività di vigilanza e controllo sulla Società mediante poteri ispettivi e poteri di richiesta di dati, informazioni e rapporti. I primi comportano un diretto esercizio dell'attività di vigilanza e controllo presso la sede e/o nei confronti dell'Organo amministrativo della società o dell'azienda; i secondi sono invece esercitati mediante richiesta di dati, documenti, informazioni, notizie e/o di rapporti, rivolta all'Organo amministrativo in relazione a decisioni tecniche, strategiche e/o gestionali adottate.
Inoltre, il Comune può chiedere all'organo amministrativo l'autorizzazione ad effettuare specifiche visite ispettive, da eseguirsi presso la sede sociale.

III PARTE
MODELLO ORGANIZZATIVO - PARTE SPECIALE
A "Piano di prevenzione della corruzione" - rev. 2.

111.1 L'IMPEGNO ANTI CORRUZIONE DI SERVIZI INTEGRATI SRL

Servizi Integrati, anche in previsione dei futuri possibili sviluppi del business, in coerenza con le proprie politiche e sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto di procedere alla definizione e attuazione della presente Parte Speciale del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (MOG) denominata "Piano di prevenzione della corruzione".
In tal modo si è inteso tutelare l'immagine d'imparzialità e di buon andamento della Società, di salvaguardia dei beni aziendali e di attenzione alle attese degli azionisti, dei cittadini utenti dei servizi e dei *stakeholder* in genere.
Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che il Piano di prevenzione efficacemente attuato e monitorato può costituire un valido strumento di sensibilizzazione del personale, dei collaboratori e dei soggetti terzi con cui Servizi Integrati interagisce, per evitare il rischio di comportamenti corruttivi a vantaggio o in danno della Società.
Tutto ciò, peraltro, può stimolare la ricerca di margini di efficienza ed efficacia nella gestione del business, direttamente dedicato all'erogazione di un servizio pubblico.
Con il presente documento, quindi, Servizi Integrati ha inteso implementare un sistema di prevenzione della corruzione esteso a tutti i reati considerati dalla L. 190/2012, dal lato attivo e passivo, riguardante le aree connesse allo svolgimento di un pubblico servizio e le attività in cui si possono instaurare comportamenti di corruzione attiva nei confronti di soggetti della pubblica amministrazione (reati ex D.Igs. 231/2001 artt. 24 e 25).

111.2 INTRODUZIONE AGLI ADEMPIMENTI EX L.19012012

111.2.1 La Legge 190 e il Sistema di prevenzione

Su impulso degli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte (in particolare, il GR.E.C.O., il W.G.B. dell'O.E.C.D. e I'I.R.G. dell'O.N.U.), è stato introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione definito dalla legge n. 190 del 6.11.2012 "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

La Legge prevede una serie di misure, finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche e stabilisce all'art.1 co. 34 che le disposizioni dei co. da 15 a 33 dell'art.1 della Legge si applicano anche alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e alle loro controllate, quale è Servizi Integrati.
Tali disposizioni, riferite anche alle Società partecipate pubbliche, riguardano sommariamente obblighi di trasparenza nell'attività amministrativa e di accesso agli atti dei cittadini e di monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedimentali, nonché obblighi/limitazioni e esclusioni di ricorso agli arbitrati nei contenziosi riguardanti gli appalti pubblici e di stipula dei "patti di integrità" con gli appaltatori o ditte partecipanti a selezione con clausole espresse di risoluzione o esclusione.
Inoltre, l'art. 1 della L.190/2012 individua l'Autorità nazionale anticorruzione nella Commissione per la valutazione e la trasparenza (ex CIVIT, ora ANAC) con compiti, tra gli altri, di approvazione del Piano nazionale anticorruzione, nonché di vigilanza e controllo sull'effettiva applicazione delle misure anticorruzione e di trasparenza previste dalla normativa.
Con delibera n. 72/2013, I'ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) in cui, diversamente da quanto previsto nel testo letterale della Legge 190/2012, è stato previsto (§ 1.3 del PNA) che le società partecipate dalla pubblica amministrazione e dagli enti locali sono destinatarie anche dei seguenti

adempimenti:

- l'adozione di un Piano di prevenzione della corruzione finalizzato a introdurre e implementare adeguate misure organizzative e gestionali;
- la nomina di un responsabile dell'attuazione del Piano da identificare con l'Organismo di Vigilanza ex D.Igs. 231/2001 o con un suo componente o con un dirigente.

111.2.2 La Trasparenza e le altre misure obbligatorie

Nello spirito della Legge 190/2012, la trasparenza è considerata uno strumento rilevante per operare in maniera eticamente corretta e, contestualmente, per perseguire obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, valorizzando l'accountability con i cittadini, anche attraverso specifiche attività di sensibilizzazione.
Altre misure generali di prevenzione della corruzione, previste dalla Legge 190/2012, riguardano:

- inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (pantouflage - revolving doors) - D.Igs. 39/2013;
- incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali - D.Igs. 39/2013;.
- patti di integrità negli affidamenti (c. 17 art.1 Legge 190/2012).

E inoltre sono indicate misure sui seguenti aspetti:

•-P mobilità del personale addetto alle aree a rischio di corruzione;
•-F astensione in caso di conflitto di interesse;
•- esclusione, in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione, da incarichi nelle commissioni, dall'assegnazione agli uffici, dal conferimento di incarichi dirigenziali; •-H tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. Whistleblower).

Le società partecipate - escluse quelle quotate nei mercati regolamentati e delle loro controllate - hanno l'obbligo di:

- - collaborare con l'amministrazione di riferimento per assicurare la pubblicazione delle informazioni di cui ai co. 1 e 2 dell'art. 22 del D.Igs. n. 33 del 2013;
- provvedere alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale delle informazioni sugli incarichi di cui agli artt. 14 e 15 del D.Igs. n. 33 del 2013;
•-, assicurare tutti gli adempimenti di trasparenza relativamente alle aree indicate nell'ad. 1, co. 16, della L. 190/2012, seguendo le prescrizioni del D.Igs. 33/2013.

111.2.3 La finalità e i contenuti del Piano di Prevenzione

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) ha previsto che gli enti dotati di modelli di organizzazione e gestione (MOG) per la prevenzione dei reati contro la pubblica amministrazione, inclusi negli artt. 24 e 25 del D.Igs. n. 231/2001, possono far leva su di essi e integrarli ai sensi della L. 190/2012; le suddette parti denominate "Piani di prevenzione della corruzione".
Il contenuto minimo che il MOG - Piano di prevenzione della corruzione devono avere è riportato nell'allegato 1 del PNA:

•-7 individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste nell'ad. 1 c. 16, della L.190/2012, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni dell'ente;
•-!l previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
•-F previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
•-H previsione dell'adozione di un Codice di comportamento e per i dipendenti ed i collaboratori,

che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;

- regolazione di procedure per l'aggiornamento;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- •- regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del modello da parte dell'amministrazione vigilante;
- -' introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Piano di prevenzione della corruzione di Servizi Integrati e i suoi aggiornamenti successivi sono trasmessi al Comune di Terni (amministrazione vigilante), dopo la sua adozione con determina dell'Amministratore Unico e pubblicato sul sito istituzionale della Società. Il Piano adottato è ratificato dall'Assemblea dei Soci.
Il Piano è un documento di programmazione degli adempimenti dettati dalla Legge 190 e contiene per ogni area di rischio di reato di corruzione i risultati descrittivi della valutazione dei rischi e il programma delle "misure" da implementare, tenuto conto dell'urgenza e fattibilità delle stesse, con l'indicazione dei responsabili dell'attuazione e i tempi di completamento.

111.3 IL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE E ALTRI SOGGETTI COINVOLTI

111.3.1 Premessa

L'art. 1 c. 7 della L. 190/2012 prevede la nomina del responsabile della prevenzione della corruzione per tutte le Pubbliche amministrazioni.
Tale previsione è stata estesa dal PNA agli enti pubblici economici e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, indicando la possibilità che sia individuato anche nell'Organismo di vigilanza ex D.Igs. n. 231/2001. La Circolare DPCM n. 1/2013 ne definisce i criteri di scelta, le incompatibilità e la durata.
Considerato il delicato compito organizzativo e di raccordo, al responsabile della prevenzione deve essere assicurato un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate e qualificate risorse umane, e adeguate dotazioni strumentali e finanziarie.

La Legge ha considerato essenziale la figura del responsabile, come soggetto idoneo ad assicurare il funzionamento del sistema di prevenzione, attribuendo a tale ruolo le funzioni indicate all'art.1 co. 10 della L.190/2012.
A fronte dei compiti attribuiti, la Legge 190/2012 prevede l'imputazione di responsabilità disciplinari, dirigenziali e amministrative per il caso di inadempimento e omesso controllo indicati all'ad. 1- c. 8, all'ad. 1 - c. 12 e all'ad. 1 - c. 14 , per la violazione degli obblighi di trasparenza (ad. 46 del D.Igs. n. 33 del 2013) e per mancato rispetto delle disposizioni sulla incompatibilità e inconferibilità degli incarichi (ad. 15 del D.Igs. 39/2013).

111.3.2 Il Responsabile della prevenzione della corruzione di Servizi Integrati

Con Deliberazione dell'Assemblea dei Soci del 27.04.2015 l'Amministratore Unico di Servizi Integrati, Sig. Alberto Cesetti, ha assunto il ruolo di Responsabile della prevenzione della corruzione ai sensi dell'ad. 1 c. 7 della L. 190/2012.
La nomina del suddetto Responsabile verrà comunicata ai Soci e sarà pubblicata sul sito internet della Società.
AI Responsabile sono attribuite le seguenti funzioni:

- •-:·i elaborare la proposta di Piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'Amministratore Unico e ratificato dall'assemblea soci;
- ❑ definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;

- verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità;
- proporre modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- promuovere la mobilità interna degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle •attività, nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione; •- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- redigere entro il 15 dicembre di ogni anno una relazione annuale sull'efficacia delle misure adottate, da sottoporre a presa d'atto dell'Assemblea dei Soci.

111.3.3 La Relazione annuale e l'aggiornamento del Piano

Il Responsabile della prevenzione della corruzione verificherà i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, rilevando gli eventuali scostamenti.

L'efficacia delle misure adottate sarà valutata nell'ambito delle verifiche eseguite e degli esiti dei monitoraggi periodici relativi a:

•-r rispetto dei tempi procedimentali nello svolgimento delle attività a rischio,
- tipologia e frequenza di eventi o "pericoli" di comportamenti corruttivi rilevati nel periodo e dei relativi provvedimenti assunti nei confronti del personale;
- ii rapporti intercorsi con i soggetti esterni.

Valutate le informazioni raccolte, entro il 15 dicembre di ogni anno, il Responsabile redige una Relazione, ai sensi dell'ad. 1 c. 14 L. 190/2012, sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate che costituirà la base per l'emanazione del nuovo Piano di prevenzione della corruzione. La Relazione annuale è pubblicata sul sito istituzionale della Società e trasmessa ai Soci. Entro il 31 gennaio di ogni anno il Responsabile aggiornerà il Piano di prevenzione della corruzione che adotterà con "determina" dell'Amministratore Unico per la successiva ratifica dell'Assemblea dei Soci.

111.3.4 Obblighi informativi verso la PA vigilante.

Il Responsabile trasmetterà tempestivamente ai Soci i seguenti documenti:
- il Piano di prevenzione della corruzione ed eventuali aggiornamenti;
- la Relazione annuale ex art. 1 c.14 L.190/2012.

111.3.5 Altri soggetti coinvolti - Dipendenti/Collaboratori

I dipendenti e i collaboratori esterni partecipano al processo di gestione del rischio, osservando le misure contenute nel Piano, segnalando le situazioni d'illecito e i casi di conflitto di interessi che li riguardano.

111.4 Rischi - Elenco dei reati di corruzione.

Il concetto di corruzione, come introdotto dall'ad. 1 della Legge 190/2012, ha un'accezione ampia, essendo comprensivo delle diverse situazioni in cui sia riscontrabile l'abuso da parte di un soggetto del potere/funzione a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.
Le situazioni rilevanti comprendono, infatti, non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Libro Il, Titolo Il, Capo I del codice penale artt. Da 314 a 360, l'art.2635 del codice civile e il D.Igs 231/2001, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - si rilevi un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Di seguito si fornisce, quindi, separatamente l'elencazione dei reati contro la PA, compresi nell'art. 24 e 25 del D.Igs.231/2001, applicabili alla realtà operativa di Servizi Integrati e di quelli non compresi nell'ad. 24.

111.4.1 Reati presupposto ex art.24 e 25 D.Igs. 231/2001. Ad. 316 bis - Malversazione a danno dello Stato. Chiunque, estraneo alla pubblica

amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni.

Ad. 316 ter - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato. Chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Ad. 317 - Concussione. Il pubblico ufficiale che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei a dodici anni.

Ad. 318 - Corruzione per l'esercizio della funzione. Il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da uno a cinque anni.

Ad. 319 - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio. il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da quattro a otto anni.

Ad. 319 bis - Circostanze aggravanti. La pena è aumentata se il fatto di cui all'ad. 319 ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene nonché il pagamento o il rimborso di tributi.

Ad. 319 ter - Corruzione in atti giudiziari. Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da quattro a dieci anni.

Ad. 319 quater - Induzione indebita a dare o promettere utilità. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da tre a otto anni. Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.

Ad. 320 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio. Le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio.

Ad. 321 - Pene per il corruttore. Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'articolo 319, nell'articolo 319-bis, nell'art. 319-ter, e nell'articolo 320 in relazione alle suddette ipotesi degli articoli 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità.

Ad. 322 - Istigazione alla corruzione. Chiunque offre o promette denaro o altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato, per indurlo a compiere un atto del suo ufficio, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'ad. 318 c.p., ridotta di un terzo.

Ad. 322 bis - Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, ____corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri. Si applicano le disposizioni degli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322 co. 3 e 4 a persone indicate nel co.l, assimilate ai pubblici ufficiali, qualora esercitino

funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi.
Nonché le disposizioni indicate all'art. 319-quater, co. 2, artt. 321 e 322 co. 1 e 2.

Ad. 640 - Truffa. Chiunque, con artifizi o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da 51 euro a 1.032 euro.

Ad. 640 bis - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche. La pena è della reclusione da uno a sei anni e si procede d'ufficio se il fatto di cui all'ad. 640 c.p. Riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.

Ad. 640 ter - Frode informatica. Chiunque, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da 51 euro a 1.032 euro.

Ad. 2635 c.c. - Corruzione tra privati. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Si procede a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi.

111.4.2 Altri reati di corruzione ex Legge 190/2012

Ad. 314 - Peculato. Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio, il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria, è punito con la reclusione da tre a dieci anni.

Ad. 316 - Peculato mediante profitto __ dell'errore altrui. Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Ad. 323 - Abuso d'ufficio. Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico sevizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da uno a quattro anni.

Ad. 325 - Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni di ufficio. Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che impiega, a proprio o altrui profitto, invenzioni o scoperte scientifiche, o nuove applicazioni industriali, che egli conosca per ragione dell'ufficio o servizio, e che debbano rimanere segrete, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa non inferiore a euro 516.

Ad. 326 - Rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio. Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, violando i doveri inerenti alle funzioni o al servizio, o comunque abusando della sua qualità, rivela notizie d'ufficio, le quali debbano rimanere segrete, o ne agevola in qualsiasi modo la conoscenza, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Ad. 328 - Rifiuto di atti di ufficio. Omissione. Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo, è punito

con la reclusione da sei mesi a due anni.

Ad. 331 - Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità. Chi, esercitando imprese di servizi pubblici o di pubblica necessità, interrompe il servizio, ovvero sospende il lavoro nei suoi stabilimenti, uffici o aziende, in modo da turbare la regolarità del servizio, è punito con la reclusione da sei mesi a un anno e con la multa non inferiore a euro 516.

Ad. 334 - Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa.

Ad. 335 - Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa.

111.4.3 Sanzioni ex D.Igs.231/2001

Descrizione Reato	Sanzioni pecuniarie n. **quote**	Sanzioni interdittive	Pubblicazione sentenza e confisca
Concussione e induzione indebita a dare o promettere utilità (artt. **317** e 319 quater CP)	da 300 a 800	SI	SI
Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter co.1, 320, 321, 322bis CP)	da **300** a 800	SI	SI
Corruzione impropria / istigazione alla corruzione (art. 318, 320, 321, 322 co.1 e 3, 322 bis CP	da 100 a 200	NO	NO
Corruzione propria / istigazione alla corruzione (artt. 319, 320, 321, 322 co. 2 e 4, 322 bis, 319 aggravato, ex 319 bis CP).	da 200 a **600**	SI	SI
Corruzione tra privati (art. **2635** co 3 CC)	da **200** a **400**	NO	NO

111.5 LE AREE SENSIBILI E IL SISTEMA DEI CONTROLLI ESISTENTI

La valutazione dei rischi ha consentito di individuare le aree sensibili alla commissione dei reati di corruzione, di identificare e valutare i potenziali eventi in cui Servizi Integrati possa essere considerata responsabile per il reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, sia per i reati commessi da un amministratore o un dipendente in qualità di agente pubblico ovvero per quelle ipotesi in cui l'agente operi come soggetto indotto o corruttore.
Si precisa, infatti, che sono state considerate le eventualità che il soggetto apicale o sottoposto all'altrui vigilanza possa avere sia un ruolo attivo sia passivo nel rapporto corruttivo. In considerazione dell'attività operativa minima, attualmente svolta, e dell'assenza/marginalità di personale dipendente, nonché della presenza di una pluralità di controlli, il livello di rischio è stato valutato "trascurabile" per tutti gli eventi esaminati.
Tuttavia, a scopo unicamente preventivo e in relazione ad una prossima estensione del business della Società, è stato programmato l'aggiornamento o l'emanazione di nuove procedure, finalizzate al pieno recepimento delle misure obbligatorie previste dalla Legge 190/2012.

111.5.1 Acquisizione e sviluppo del personale

Selezione del Personale
Per far fronte all'esigenza d'immissione in azienda di nuovo personale, Servizi Integrati può assumere dipendenti con contratti a tempo indeterminato (inclusi i contratti di apprendistato) e a tempo determinato.
Per particolari necessità possono essere stipulati contratti di somministrazione lavoro e distacco con successiva assunzione di personale dipendente di altre società partecipate dai Comuni Soci.

I rischi inerenti il processo, considerati in ottica strumentale alla commissione di reati di corruzione ex L.190/2012 ed ex D.Igs.231/2001, sono i seguenti:

• previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire, allo scopo di reclutare candidati particolari;
• abuso nei processi di stabilizzazione, finalizzato al reclutamento di candidati particolari;
• irregolare composizione della commissione di concorso, finalizzata al reclutamento di candidati particolari;
• inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove, allo scopo di reclutare candidati particolari.

I suddetti comportamenti possono essere commessi con la finalità di ottenere in cambio un illecito arricchimento o una qualsiasi utilità (reato ex L.190/2012), oppure come "provvista" per compensare un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio nell'interesse o a vantaggio della Società (reato ex D.Igs. 231/2001).

Sistema dei controlli esistente: sono ritenute efficaci le "misure" descritte nella Parte Generale del presente Modello - tra cui quelle obbligatorie ex Legge 190/2012 - e, in particolare, il Codice Etico al § 3.1 "Eticità nelle relazioni con i dipendenti e i collaboratori".
La Società ha adottato, inoltre, un Regolamento di selezione del personale che stabilisce i criteri e le modalità da seguire nel processo di selezione, ai sensi dell'art. 18 del D.L. 112/2008 nel rispetto dei principi indicati dall'art. 35 comma 3 del D. Lgs. 165 del 20017.

Azioni programmate: il Regolamento di selezione del personale sarà integrato con una parte sull'assunzione di personale con qualifica dirigenziale in cui saranno riportate le disposizioni in materia di incompatibilità e inconferibilità - D.Igs. n. 39/2013, Capo V e VI.
Inoltre saranno adottati specifici modelli di "dichiarazione sostitutiva" in materia d'incompatibilità/inconferibilità e di conflitto di interessi9.

Gestione e Sviluppo del personale e sistema di incentivazione MBO
Le progressioni, sia economiche sia di carriera, dei Dirigenti, Quadri e Capi Ufficio/Specialisti ad oggi non sono disciplinate non essendo previsto a breve il reclutamento di personale di tali profili. Tuttavia, all'occorrenza la Società è consapevole del rischio di:

•-1-I progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;
•-P relazioni particolari che con i terzi, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione, dovute a eccessiva staticità di utilizzo del personale.

Sistema dei controlli esistente: sono ritenute efficaci le "misure" descritte nella Parte Generale del presente Modello - tra cui quelle obbligatorie ex Legge 190/2012 - e, in particolare, il Codice Etico al § 3.1 "Eticità nelle relazioni con i dipendenti e i collaboratori" 2° e 3° capoversolo. Inoltre, all'occorrenza prevederà che vi sia alternanza tra i dipendenti impiegati in aree sensibili (rotazione degli incarichi) anche ai fini dell'arricchimento professionale degli stessi.

Conferimento incarichi di collaborazione
Servizi Integrati nel perseguimento dei propri fini statutari può avere la necessità di affidare incarichi a titolo oneroso a esperti esterni di comprovata esperienza, stipulati ai sensi dell'ad. 2222 e dell'ad. 2229 del codice civile.
L'incarico può essere dato a professionisti titolari di partita IVA oppure a soggetti che esercitano l'attività nell'ambito di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa o in via occasionale, Il rischio di questo processo/attività, strumentale alla commissione di reati di corruzione ex

L.190/2012 ed ex D.Igs.231/2001, è dovuto a:

•--1 motivazioni generiche e tautologiche circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali, allo scopo di agevolare soggetti particolari.
Tale comportamento può essere tenuto con la finalità di ottenere in cambio un illecito arricchimento o una qualsiasi utilità (reato ex L.190/2012), oppure per compensare un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio corrotto nell'interesse o a vantaggio della Società (reato ex D.Igs. 231/2001).

Sistema dei controlli esistente: sono ritenute efficaci le "misure" descritte nella Parte Generale del presente Modello - tra cui quelle obbligatorie ex Legge 190/2012 - e, in particolare, il Codice Etico al § 3.1 "Eticità nelle relazioni con i dipendenti e i collaboratori".
Azioni programmate: come misura specifica, la Società adotterà un Regolamento "Per il conferimento degli incarichi individuali di collaborazione e consulenza", finalizzato a garantire la trasparenza e l'imparzialità nell'individuazione del professionista/esperto e a consentire l'economicità della spesa complessiva per gli incarichi.
Inoltre, saranno adottati specifici modelli di "dichiarazione sostitutiva" in materia d'incompatibilità e di conflitto di interessi.

111.5.2 Acquisti di lavori, servizi e forniture

Fase Negoziale
Il processo degli acquisiti riguarda l'acquisizione in economia di beni, servizi e lavori, ai sensi dell'art.125, co. 6 e co. 10, del D.Igs163/2006 e l'affidamento di appalti di lavori, forniture e servizi, nei settori speciali di importo inferiore alla soglia comunitaria, ai sensi dell'art. 238 comma 7 del D.Igs.163/2006.
Le fasi del processo particolarmente esposte ai rischi di corruzione sono le seguenti: individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento; definizione dei requisiti di qualificazione e di aggiudicazione; la valutazione delle offerte; la verifica dell'eventuale anomalia delle offerte; la revoca del bando.
Inoltre particolarmente sensibili ai rischi di corruzione sono le Procedure negoziate e gli Affidamenti diretti.
I rischi di corruzione insiti nelle fasi del processo acquisti sono i seguenti:

•-I accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso;
•-n definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnicoeconomici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);
• uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
•-n utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa;
•-:l elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto;
• -n abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario.

Tali comportamenti possono essere tenuti con la finalità di ottenere in cambio un illecito arricchimento o una qualsiasi utilità (reato ex L.190/2012) e/o per compensare un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio corrotto nell'interesse o a vantaggio della Società (reato ex D.Igs. 231/2001).
Sistema dei controlli esistente: sono ritenute efficaci le "misure" descritte nella Parte Generale del presente Modello - tra cui quelle obbligatorie ex Legge 190/2012 - e, in particolare, il Codice Etico al § 3.5 "Eticità nei rapporti con i terzi (prestatori di lavoro autonomo, fornitori e partner)." Come misura specifica la Società ha adottato un "Regolamento per le acquisizioni di lavori, beni e servizi in economia e nei settori speciali sotto soglia comunitaria" in cui è descritto il flusso

procedurale e documentale del processo e previsti adeguati controlli.
Azioni programmate: con successivo aggiornamento, tale Regolamento dovrà prevedere, in casi particolari, l'obbligatorietà della stipulazione dei "patti d'integrità" con i partecipanti alla gara/selezione, con clausola espressa di esclusione dalla gara in caso di violazione.

Gestione del contratto
Nella fase di consegna dei lavori e di esecuzione del contratto di appalto sono individuate le seguenti attività sensibili: redazione del crono-programma e varianti in corso di esecuzione del contratto; ricorso al subappalto; utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.
In particolare nelle suddette attività sono ipotizzabili i seguenti rischi di commissione di reati di corruzione:

- ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni;
- accordi collusivi tra le imprese partecipanti alla gara per distribuire i vantaggi dell'accordo attraverso il subappalto.

Sistema dei controlli esistente: sono ritenute efficaci le "misure" descritte nella Parte Generale del presente Modello - tra cui quelle obbligatorie ex Legge 190/2012 - e, in particolare, il Codice Etico al § 3.5 "Eticità nei rapporti con i terzi (prestatori di lavoro autonomo, fornitori e partner)."
Azioni programmate: come misura specifica, prevista dalla L.190/2012 e dal PNA, la Società adotterà "patti d'integrità" da sottoscrivere contestualmente alla stipulazione del contratto di appalto con la previsione espressa, in caso di violazione, di risoluzione dello stesso.

111.5.3 Gestione della Concessione.
La Società Servizi Integrati deriva dalla trasformazione dell'ex Consorzio Intercomunale per la Metanizzazione della Media Valle del Tenna.
Detto Consorzio ha stipulato, in data 09.07.1986, la *"Convenzione perla costruzione, distribuzione e gestione dell'impianto del gas metano per usi domestici, riscaldamento, attività artigiane e commerciali nei comuni aderenti al Consorzio della Media Val Tenna".*
Gli obblighi scaturenti da detta Convenzione sono stati trasferiti a Servizi Integrati.
La Convenzione è attualmente in corso.
La gestione degli obblighi scaturenti dalla Convenzione è demandata all'Organo di Amministrazione e, per quanto di competenza, dall'Assemblea dei Soci.

111.5.4 Altri processilattività sensibili ai reati ex D.lgs. 231/2001.
I reati ex artt. 24 e 25 del D.Igs. 231/2001 presuppongono l'instaurazione di rapporti con la Pubblica Amministrazione (intesa in senso Iato).

Attività inerenti i rapporti con la pubblica amministrazione
– Tenuto conto dei rapporti che Servizi Integrati intrattiene con le Amministrazioni Pubbliche, le aree di attività ritenute maggiormente a rischio sono:

•-n l'eventuale partecipazione a procedure di gara indette da Enti Pubblici italiani o stranieri o alle procedure di negoziazione diretta per l'assegnazione di concessioni, di partnership, di asset (complessi aziendali, partecipazioni, ecc.) od altre operazioni similari;
•--I l'eventuale partecipazione a procedure per l'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti da parte di organismi pubblici italiani o comunitari ed il loro concreto impiego; •-r lo svolgimento e la gestione di tutte le attività propedeutiche alla acquisizione di una licenza e/o concessione in condizioni di non adeguata trasparenza e richieste di provvedimenti amministrativi occasionali per lo svolgimento di attività strumentali a quelle tipiche della Società; .-ri la gestione dei rapporti con i soggetti deputati a svolgere visite ispettive in relazione agli adempimenti fiscali, tributari, previdenziali e a quelli in materia ambientale e di sicurezza ed igiene sul lavoro;
•-¨I la gestione dei rapporti con le Istituzioni e gli Organismi pubblici di vigilanza nonché il rilascio

di informazioni alla Pubblica Amministrazione;

- la gestione dei rapporti con l'autorità giudiziaria e le autorità con poteri di ordine pubblico nell'ambito del contenzioso penale, civile, del lavoro, amministrativo, tributario e fiscale. •I reati contro la Pubblica Amministrazione (PA) commessi da dipendenti nell'interesse o a vantaggio di Servizi Integrati sono ascrivibili a:

•- *corruzione attiva* - finalizzati a ottenere trattamenti di favore da parte della PA e di Autorità di controllo e vigilanza;

- - *truffa* - si realizzano attraverso la produzione di documenti falsi attestanti l'esistenza di condizioni essenziali per partecipare a una gara, per ottenere finanziamenti pubblici, licenze, autorizzazioni, ecc.;
- *malversazione* - si configurano nella mancata destinazione del finanziamento ricevuto per le finalità di interesse pubblico che ne hanno giustificato l'erogazione.

Sistema dei controlli esistente: sono ritenute efficaci le "misure" descritte nella Parte Generale del presente Modello - tra cui quelle obbligatorie ex Legge 190/2012 - e, in particolare, il Codice etico al § 3.2 "Eticità nei rapporti con la Pubblica Amministrazione".
Azioni programmate: sarà inserito un esplicito divieto di tali pratiche corruttive nei "patti di integrità" con i professionisti incaricati di specifici rapporti con la pubblica amministrazione.

Processi/attività strumentali ai reati di corruzione

Una posizione di rilievo ai fini dell'applicazione del D.lgs. 231/2001 (art. 6 co.2, lett. C) e della Legge 190/2012 rivestono i processi dell'area finanziaria e delle liberalità in considerazione della possibilità di costituire "fondi neri" o "provviste" per compensare un comportamento corruttivo:

- -r la gestione delle risorse finanziarie di Tesoreria (flussi finanziari, impiego disponibilità liquide, partecipazioni societarie);
- *' la gestione delle sponsorizzazioni, degli omaggi, di promozione dell'immagine della Società (es. convegni, fiere, congressi, ecc,) e delle spese di rappresentanza.

•-f la gestione amministrativa, legale e affari societari.

La regolazione della gestione amministrativa, legale e di affari societari è rinviata al momento in cui sarà ritenuta necessaria.

111.6 PROGRAMMA DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Le misure da implementare sono indicate dalla Legge 190/2012 oppure sono state individuate per ogni processo sensibile; l'insieme delle misure ordinate in base alla priorità, sono classificate in:

MO - Misure obbligatorie
MU - Misure ulteriori
MT - Misure trasversali (che agiscono a livello entity e possono discendere o meno da obblighi di legge).
T - Misure del Piano della trasparenza.

Sono assegnate all'Amministratore Unico (AU) e, ove presenti, ai Dirigenti Responsabili che dovranno attuarle nei tempi stabiliti.

Piano di prevenzione della corruzione

#	Descrizione della misura	Responsabile	Data	Data attuazione
MO-1	Elaborare e adottare il Codice Etico, coerente		28/04/15	31/12/15

	con Linee Guida ANAC e in conformità ai rischi reato D.Igs. 231/2001			
MO-2	Elaborare e adottare il Sistema disciplinare all'interno del Codice Etico, del MOG parte generale o come documento separato.			
MO-3	Formazione specifica anticorruzione erogata al Responsabile: -I Affiancamento specialistico su risk assessment delle aree sensibili individuate propedeutico alla stesura del presente Piano di prevenzione della corruzione. Formazione generica ai neo assunti -i Corso della durata di mezza giornata su Codice Etico e Piano anticorruzione.			
MO-4	Emissione di una procedura per la gestione finanziaria che stabilirà, il limite di 500,00 euro per i pagamenti in contanti di qualsiasi natura e il divieto di pagamento in natura.			
MO-5	Revisione Regolamento di selezione del personale per introdurre le norme in materia d'inconferibilità e incompatibilità di incarichi e definire le conseguenti modalità di attuazione e di controllo, la durata di validità delle autodichiarazioni e la loro tracciabilità.			
MU-6	Adozione di un Modello di schede di autodichiarazione d'insussistenza di cause d'inconferibilità e incompatibilità e conflitto di interessi			
MU-7	Revisione del Regolamento aziendale per le acquisizioni di lavori, beni e servizi in economia, allo scopo di inserire punti controllo nelle fasi/attività critiche. In particolare, inserire l'obbligatorietà della stipula dei patti di integrità negli affidamenti di valore significativo o in settori ritenuti più esposti al ricorso a pratiche corruttive			
MU-8	Elaborazione di modelli di protocollo di legalità da sottoscrivere contestualmente alla stipula del contratto di appalto di lavori, forniture e servizi e di consulenza con clausola di risoluzione.			
MU-9	Predisposizione di check list di verifica delle operazioni riguardanti i processi e le attività sensibili.			
MT-10	Predisposizione del modello di Relazione annuale sullo stato di attuazione del Piano e sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate			

#	Descrizione della misura	Responsabile	Data pianificata	Data attuazione
T-1	Definire l'intervallo di aggiornamento congruo dei dati e informazioni di trasparenza, obbligatorie ex D.Igs.33/2013 .			
T-2	Adozione di un sistema di tracciamento degli			

inserimenti e delle modifiche