

 <p>E.T. Energia e Territorio Servizi Tecnologici S.r.l. Via Ancona, 57 - 60030 Moie di Maiolati Spontini Ancona</p>		REV.	  <p>UNI EN ISO 9001:2015 Registrazione n.5021-A</p>
	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE		

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.

QUADRO NORMATIVO

Normativa sulla trasparenza e prevenzione della corruzione prevista dalla Legge 190/2012

Con l'emanazione della legge n. 190 del 6.11.2012, entrata in vigore il 28.11.2012, sono state approvate le "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione". Con tale provvedimento normativo è stato introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, basato sui due livelli (nazionale e decentrato) della Pubblica Amministrazione.

Al primo livello si colloca il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) e approvato dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), e a un secondo livello si collocano i Piani triennali anticorruzione (PTPC) di ogni amministrazione pubblica, definiti sulla base delle indicazioni del PNA e dell'analisi dei rischi specifici di corruzione di ognuna.

Le strategie di prevenzione che devono ispirare i suddetti piani evidenziano l'esigenza di perseguire tre obiettivi principali:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Per la definizione dei Piani di Prevenzione il concetto di corruzione da prendere a riferimento deve essere 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.

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 azioni di sensibilizzazione.

Altre misure generali di prevenzione della corruzione, previste dalla Legge 190/2012, riguardano:

- inconfirabilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (pantouflage - revolving doors) - D.lgs. 39/2013;
- incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali - D.lgs. 39/2013;
- patti di integrità negli affidamenti (c. 17 art. 1 Legge 190/2012).
- mobilità del personale addetto alle aree a rischio di corruzione;
- astensione in caso di conflitto di interesse;
- formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione;
- tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower).

Gli adempimenti delle società partecipate dalla PA

Secondo l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), la ragione alla base della legge 190/2012 e dei decreti di attuazione è "quella di estendere le misure di prevenzione della corruzione e di

trasparenza, e i relativi strumenti di programmazione, a soggetti che, indipendentemente dalla natura giuridica, sono controllati dalle amministrazioni pubbliche, si avvalgono di risorse pubbliche, svolgono funzioni pubbliche o attività di pubblico interesse.”

(Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 – “Linee Guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”, di seguito definite Linee Guida).

Per questa ragione, l’art. 1, commi 60 e 61, della L. 190/2012, include gli enti di diritto privato controllati dagli enti locali tra i soggetti obbligati ad applicare la normativa anticorruzione.

Inoltre, la legge 190/2012 prevede la diretta applicazione di alcune disposizioni sulla trasparenza alle società controllate, anche indirettamente, dalle pubbliche amministrazioni:

“Le disposizioni dei commi da 15 a 33 si applicano alle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, agli enti pubblici nazionali, nonché alle 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, legge 190/2012).

Si precisa che tali obblighi di trasparenza sono meno stringenti rispetto alle previsioni del d.lgs. 33/2013.

Obblighi in materia di trasparenza previsti dal d.lgs. 33/2013

In un primo momento il d.lgs. 33/2013 non prevedeva che gli obblighi di trasparenza fossero applicabili alle società controllate (anche indirettamente) dalle pubbliche amministrazioni, perché tali società erano soggette solo al regime diversificato previsto dai commi 15-33 dell’art. 1 della legge 190/2012. L’art 24-bis del D.L. 90/2014 ha modificato l’art. 11, d.lgs. 33/2013 ampliando il numero dei soggetti interessati.

In seguito, l’art. 7 della legge 124/2015 ha delegato il governo ad emanare ulteriori decreti legislativi per la revisione e semplificazione delle norme in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza. La legge delega n. 124/2015 ha previsto la “ridefinizione e precisazione dell'ambito soggettivo di applicazione degli obblighi e delle misure in materia di trasparenza”. Il governo non ha ancora emanato i decreti. Quindi l’esatta individuazione dei soggetti che rientrano nella normativa sulla trasparenza è affidata alle interpretazioni fornite dall’Autorità e dal Ministero.

Dopo la modifica dell’art. 11 del d.lgs. 33/2013 (con l’art. 24-bis del d.l. 90/2014) la disciplina del d.lgs. 33/2013 è stata estesa alle società controllate, anche indirettamente, dalle pubbliche amministrazioni, mentre il regime previsto dall’art. 1, commi 15-33 della L.190/2012 è stato limitato alle società partecipate dagli enti pubblici con quote di minoranza.

Il nuovo articolo 11 del d.lgs. 33/2013 dispone: *“1. Ai fini del presente decreto, per 'pubbliche amministrazioni' si intendono tutte le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, ivi comprese le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione. 2. La medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 si applica anche: [...] b) limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, agli enti di diritto privato in controllo pubblico, ossia alle società e agli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile da parte di pubbliche amministrazioni, oppure agli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi.”*

Perciò, il d.lgs. 33/2013, che stabilisce gli obblighi sulla trasparenza, si applicano alle società controllate, sia direttamente che indirettamente, dalle pubbliche amministrazioni.

A queste società, con riferimento alle attività di pubblico interesse, sono applicabili tutti gli obblighi previsti dal d.lgs. 33/2013, per effetto dell'art. 11, co. 2 d.lgs. n. 33/2013, che fa riferimento al controllo societario diretto e indiretto, ai sensi dell'art. 2359 c.c.

IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ED ALTRI SOGGETTI COINVOLTI

Requisiti e incompatibilità

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.lgs. n. 231/2001.

La Circolare DPCM n. 1/2013 ne definisce i criteri di scelta, le incompatibilità e la durata. La scelta del responsabile anticorruzione deve ricadere, preferibilmente, su dirigenti appartenenti al ruolo, che siano titolari di ufficio di livello dirigenziale generale.

Funzioni, poteri e responsabilità

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 seguenti funzioni:

- elaborare la proposta di piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'organo d'indirizzo politico - Consiglio di Amministrazione;
- 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, d'intesa con il dirigente competente, 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.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, entro il 15 dicembre di ogni anno, redige una relazione annuale con il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate.

A fronte dei compiti attribuiti, la Legge 190/2012 prevede delle consistenti responsabilità per il caso di inadempimento.

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del Piano sono "elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale", nonché "eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione" e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

È esclusa la responsabilità ove l'inadempimento degli obblighi summenzionati di cui al c. 1 dell'art. 46, sia "dipeso da causa a lui non imputabile".

Il provvedimento di nomina è di competenza del Consiglio di Amministrazione (CdA), quale organo d'indirizzo politico.

Con Delibera del 14/01/2016, il CdA di E.T. Servizi Tecnologici S.r.l. (E.T.) ha nominato il dipendente Sig. Simonetti Simone, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione ai sensi dell'art. 1 c. 7 della L. 190/2012 ed anche Responsabile per la Trasparenza.

La nomina del suddetto Responsabile verrà comunicata al CIS S.r.l. ed è pubblicata sul sito internet di E.T. Servizi Tecnologici S.r.l. in via permanente.

Gli altri soggetti coinvolti:

Il Consiglio di Amministrazione (CdA)

Il CdA di E.T. Servizi Tecnologici S.r.l. è l'organo di indirizzo che nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e vigila sul suo operato e sull'efficacia dell'azione svolta.

Il CdA approva il Piano della Prevenzione della Corruzione e ogni proposta di aggiornamento e modifica dello stesso.

Il CdA riceve e prende atto dei contenuti della relazione annuale predisposta dal Responsabile con il rendiconto dettagliato sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel piano.

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 al proprio Responsabile di Funzione o all'Ufficio Personale e i casi di conflitto di interessi che li riguardano.

Il Responsabile per la Trasparenza

La trasparenza è uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione. Il Responsabile per la Trasparenza:

a) svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte della società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, segnalando i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

b) provvede all'aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I) e controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal d.lgs.33/2013.

Il Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è un organo di controllo della Società, è composto da tre membri effettivi nominati fra gli iscritti nell'Albo e nel Registro dei Revisori Contabili. Vigila sull'osservanza della legge e dell'ordinamento, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato da E.T.

IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La struttura del Piano di Prevenzione della Corruzione di E.T. Servizi Tecnologici S.r.l.

Il Piano di Prevenzione della Corruzione (Piano) di E.T. Servizi Tecnologici S.r.l. è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure obbligatorie per la Legge 190/2012 e altre specifiche relative alle aree a rischio di reato, individuate sulla base del risk assessment. Il Piano viene pubblicato sul sito istituzionale della Società, dopo la sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

In concreto, il presente Piano di Prevenzione della Corruzione descrive la metodologia di risk assessment, le aree e i processi sensibili individuati in relazione ai rischi di reato e di altri comportamenti corruttivi, commessi dai soggetti apicali e sottoposti alla loro direzione e coordinamento, in qualità di agenti pubblici ovvero per quelle ipotesi in cui il dipendente di E.T. opera come soggetto indotto o corruttore.

La parte programmatica riporta le misure obbligatorie per tutte le aree sensibili, indicate dalla L. 190/2012 e i presidi di controllo specifici di ciascun processo.

Il piano di implementazione che ne deriva contiene anche l'indicazione del grado di priorità di ogni misura/prescrizione, tenendo conto della diversa rilevanza attribuita in relazione all'urgenza di ridurre ad un livello accettabile i rischi che si verificano gli eventi di corruzione ipotizzati.

Parte integrante del presente documento sono:

- la parte generale del Modello di Organizzazione per le parti applicabili e in particolare al Sistema Disciplinare;
- il Codice Etico.

Il monitoraggio e il riesame del Piano

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione di E.T. verificherà periodicamente, almeno una volta all'anno, i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi anticorruzione programmati, rilevando gli eventuali scostamenti.

L'efficacia delle misure adottate sarà valutata sulla base delle verifiche eseguite e sugli esiti dei monitoraggi periodici relativi a:

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

Valutate le informazioni raccolte, entro il 15 dicembre di ogni anno, il Responsabile della Prevenzione redige una relazione sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate, ai sensi dell'art. 1 c. 14 L. 190/2012 che costituirà la base per l'emanazione del nuovo Piano di Prevenzione della Corruzione.

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

L'identificazione del rischio

È un processo di ricerca, individuazione e descrizione del rischio con la finalità di generare un elenco di eventi che potrebbero avere conseguenze negative sull'organizzazione.

In questa fase 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 corruzione inteso in senso ampio, come indicato dalla normativa.

Tenendo conto che la corruzione, in questo contesto, è definita come «l'abuso da parte di un soggetto del potere pubblico a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati», gli eventi di corruzione individuati e descritti, sono comportamenti che si realizzano attraverso l'uso distorto delle risorse, delle regole e dei processi della società, finalizzati a favorire gli interessi privati; tali comportamenti sono messi in atto consapevolmente da un soggetto interno.

L'identificazione degli eventi di corruzione è avvenuta con il coinvolgimento dei diversi Responsabili di Funzione, analizzando i processi per comprendere la natura e le modalità con cui eventuali interessi privati potrebbero introdursi e essere favoriti dalle persone che lo gestiscono.

L'analisi del rischio

È un processo di comprensione della natura del rischio; l'analisi è stata fatta su tutti gli eventi individuati. L'analisi ha considerato:

- il grado di discrezionalità, della rilevanza esterna, della numerosità, della complessità e del valore economico di ciascun processo per valutare la possibilità che, all'interno e all'esterno dell'ente, si consolidino interessi e relazioni che possono favorire la corruzione;
- gli eventuali precedenti giudiziari dei soggetti interni e esterni coinvolti;
- la presenza di controlli (esistenza di procedure specifiche per la gestione dei procedimenti, tracciabilità manuale o informatica ecc. ...).

La ponderazione o livello di rischio.

LE AREE SENSIBILI ED I SISTEMI DI CONTROLLO ESISTENTI

Le aree di rischio obbligatorie

Le aree di rischio obbligatorie per tutte le amministrazioni, così come riportate nell'allegato 2 del Piano Nazionale Anticorruzione sono le seguenti:

A) Area acquisizione e progressione del personale

1. Reclutamento
2. Progressioni di carriera
3. Conferimento di incarichi di collaborazione

B) Area affidamento di lavori a terzi, servizi e forniture

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
2. Requisiti di aggiudicazione
3. Valutazione delle offerte
4. Varianti in corso di esecuzione del contratto
5. Subappalto
6. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

Alle aree sopraindicate si aggiunge l'ulteriore area individuata dalla Società, in base alle proprie specificità:

- a) Rapporti con i soggetti privati in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, con riferimento alla gestione della rete di distribuzione del gas.

Modalità di valutazione delle aree di rischio

Dalla valutazione delle aree di rischio è possibile evincere che la valutazione del rischio complessivo di corruzione di E.T. si colloca a livelli bassi. Sebbene quindi le aree di rischio abbiano posto in luce bassi livelli di rischiosità, la società ha provveduto ad individuare misure da adottare, al fine di ridurre il livello di rischio per ciascuna area.

ACQUISIZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

Selezione e progressioni di carriera del Personale

Per far fronte all'esigenza d'immissione in azienda di nuovo personale, E.T. si attiene alle procedure indicate nell'allegato "*Selezione del Personale*".

L'assunzione di personale dipendente avviene secondo criteri oggettivi di individuazione delle necessità aziendali e delle corrispondenti capacità e titoli individuali, con processo condiviso da più funzioni aziendali che contribuiscono alla scelta dei candidati nel rispetto dei predetti criteri. Ai fini dell'attuazione del presente Piano, in coerenza con quanto disposto D.Lgs. n. 39 del 2013 (Capo V e VI) e dal PNA in materia di Conferimento di eventuali incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti e Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali, E.T. ha disposto che:

- il personale interessato (amministratori e dirigenti) rilasci una dichiarazione in cui si attesta l'inesistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità;
- sia avviata una revisione del Regolamento di selezione del personale, in cui inserire le disposizioni in materia di inconferibilità (in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza, per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna passate in giudicato per delitti contro la pubblica amministrazione) e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico.

Le progressioni, sia economiche sia di carriera, in E.T. sono oggetto di valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione, sentiti i responsabili di funzione, tenuto conto dell'attività svolta

e dei risultati conseguiti, previa analisi e monitoraggio continuo del percorso lavorativo dall'ultimo passaggio di livello o adeguamento retributivo erogato.

Conferimento incarichi di collaborazione

E.T. Servizi Tecnologici S.r.l., nel perseguimento dei propri fini statutari, può avere la necessità di affidare incarichi a titolo oneroso a esperti esterni di comprovata esperienza.

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, considerato in ottica strumentale alla commissione di reati di corruzione ex L.190/2012, è il seguente:

- motivazione generica o assente circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.

Per la gestione dei suddetti rischi E.T. intende avvalersi delle misure obbligatorie ex Legge 190/2012.

Affidamento di lavori, servizi e forniture a terzi

Il processo riguarda l'acquisizione di beni, servizi e lavori, sia affidati in economia, sia affidati tramite appalto, nei settori ordinari e speciali, ai sensi del D.Lgs.163/2006.

I rischi insiti nei processi dell'area in oggetto, considerati in ottica strumentale alla commissione di reati di corruzione ex L.190/2012, sono i seguenti:

- 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;
- definizione dei requisiti dell'offerta e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici 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;
- utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa;
- 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;
- 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.

Per la gestione dei suddetti rischi E.T. ha già adottato i seguenti presidi di controllo:

- Sistema autorizzativo a livelli crescenti che vede coinvolti più soggetti.
- Adozione di un Codice Etico e di Comportamento che disciplina i rapporti con i Fornitori.

LE MISURE OBBLIGATORIE EX L. 190/2012

Formazione dei dipendenti

La formazione continua e sistematica è gestita in E.T. attraverso la pianificazione annuale e la successiva programmazione e attuazione degli interventi formativi.

La scelta dei formatori è fatta o facendo riferimento a figure con cui si è già collaborato e che sono state valutate dai partecipanti in modo positivo, o selezionando gli enti di formazione che a catalogo offrono un programma di corso più adatto alle necessità aziendali, o valutando la disponibilità alla personalizzazione del corso in house.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del presente Piano della Prevenzione della Corruzione, in coerenza con quanto disposto dal PNA, consisterà in:

- un corso specialistico di formazione di una giornata, dedicato al Responsabile della Prevenzione della Corruzione ai Dirigenti e ai responsabili di funzione delle aree potenzialmente a rischio di corruzione, finalizzata ad una prima verifica del risk assessment, volta a rilevare eventuali esigenze di misure specifiche da implementare ed in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto all'interno dell'amministrazione;
- una formazione generica, della durata di mezza giornata, dedicata a tutti gli operatori delle aree sensibili per rafforzarne la consapevolezza dei comportamenti da tenere nello svolgimento della propria attività, al fine di evitare il rischio di abuso del potere del proprio incarico a vantaggio di interessi privati propri e di terzi.

Il Codice di comportamento e Codice Etico

Il Codice di Comportamento previsto dalla Legge 190/2012 rappresenta uno degli strumenti essenziali del Piano di Prevenzione della Corruzione poiché le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa. Il Codice va adottato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo.

L'osservanza del Codice deve essere anche estesa ai collaboratori esterni a qualsiasi titolo, prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi. Per le violazioni delle regole del personale dipendente devono essere indicate con chiarezza quali sono le autorità competenti allo svolgimento del procedimento e all'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

E.T. Servizi Tecnologici ha adottato un proprio Codice Etico con delibera del CdA del 14/01/2016.

Il mancato rispetto delle prescrizioni del Codice Etico e di Comportamento di E.T. comporta l'irrogazione delle sanzioni disciplinari previste, secondo il principio di tempestività e immediatezza della contestazione.

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'art. 1 co.15, 16, 26, 27, 32, 33 della Legge 190.

Il D.lgs. 33/2013 art. 11 ribadisce che le disposizioni previste dal Decreto si applicano alle società partecipate dalle pubbliche amministrazioni, limitatamente alla attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea.

E.T. Servizi Tecnologici S.r.l., sulla sezione "Amministrazione trasparente" del proprio sito ha pubblicato tutte le informazioni previste dalla suddetta legge.

Dalla homepage, cliccando alla voce "Amministrazione Trasparente", l'utente può visualizzarne i contenuti.

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I) viene approvato dal Consiglio di Amministrazione di E.T. Servizi Tecnologici S.r.l. con delibera del 14/01/2016, unitamente al presente Piano.

Rotazione del personale delle aree a rischio di corruzione

Come previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione, E.T. Servizi Tecnologici S.r.l., in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno ritiene che la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini:

- la rotazione del personale incide negativamente sul bagaglio di competenze professionali espresse dagli uffici. Per ovviare a questo inconveniente, la società dovrebbe programmare una intensa attività di affiancamento e formazione, per allineare le competenze del personale alle nuove mansioni cui è adibito;

- l'efficacia della rotazione tende a diminuire con il tempo: la persona trasferita in un nuovo ufficio è anche messa nelle condizioni di individuare nuovi processi e nuovi interessi. Paradossalmente, la rotazione del personale può far emergere eventi di corruzione nuovi, eliminando gli eventi conosciuti;
- l'inserimento di un nuovo elemento (collega, dirigente o responsabile) in un ufficio è un evento che può innescare una serie di dinamiche relazionali, che possono influire (in positivo o in negativo) sul "clima" lavorativo;
- la rotazione del personale è una forma (anche se mite) di precarizzazione del lavoro.

La Società è consapevole che quando la rotazione non è applicabile, è comunque consigliabile introdurre altre misure di prevenzione che, combinate fra loro, possono garantire un efficace trattamento del rischio.

Alla luce delle considerazioni effettuate E.T. ritiene opportuno non applicare nessuna rotazione del personale.

Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

La L. 190/2012 (art. 1, comma 9) stabilisce che, attraverso le disposizioni del PTPC, debba essere garantita l'esigenza di monitorare i rapporti tra la Società e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione.

In sede di piano di formazione sarà previsto un apposito modulo sul tema del conflitto di interessi, sull'obbligo di astensione e sulle conseguenze, in caso di violazione, sotto il profilo della legittimità degli atti amministrativi e delle responsabilità.

Incompatibilità specifiche

E.T. verifica la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del d.lgs. n. 39 del 2013 per le situazioni contemplate nei medesimi Capi. Il controllo deve essere effettuato:

- all'atto del conferimento dell'incarico;
- su richiesta nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il Responsabile della Prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del d.lgs. n. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

La Società, per il tramite del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, verifica che:

- negli avvisi per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto.

SEGNALAZIONI DI ILLECITO

Meccanismi di segnalazione (whistleblowing)

Con l'art. 1, c. 51, la Legge 190/2012 disciplina il c.d. whistleblowing, cioè la segnalazione di condotte illecite da parte del lavoratore (whistleblower - letteralmente "soffiatore nel fischietto") che ne è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro all'interno dell'Ente.

E.T. Servizi Tecnologici S.r.l., nell'ambito del Modello ex D.Lgs. 231/01, ha previsto alcuni canali per consentire la comunicazione da e verso l'RPC, sia relativamente ai dipendenti che ai soggetti esterni alla Società tramite una casella istituzionale di posta elettronica (ufficiotecnico@etiservizitecnologici.it) o indirizzo fax (0731 704785), a cui far confluire eventuali segnalazioni garantendo la tutela del 'whistleblower'; tale indirizzo è pubblicato sul sito internet della Società.

L'identità del segnalante verrà in ogni caso protetta, garantendosi l'anonimato dello stesso, salvo i casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non possa essere opposto (ad es. in caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.). Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non sarà rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. 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 condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della L. 241/1990, e successive modificazioni, fatta eccezione per i casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto (ad esempio in caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.).

La gestione della segnalazione è a carico del Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente.

Vengono inoltre previsti, per evitare ritorsioni o rappresaglie, obblighi di riservatezza a carico di tutti coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione e di coloro che successivamente venissero coinvolti nel processo di gestione della segnalazione.

Questi meccanismi di tutela vanno divulgati attraverso un'adeguata informazione, per evitare il fenomeno delle mancate segnalazioni dovute al timore di subire conseguenze pregiudizievoli. In generale, la segnalazione non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, c. 1, lett. a), L. 241/1990.

REVISIONI ED AGGIORNAMENTI

Atteso che la società non ha subito modifiche organizzative e non vi sono state modifiche legislative che abbiano portato la necessità di aggiornamento del PTPCT 2016-2018, quest'ultimo si intende valido ed operativo anche per il triennio 2019-2021.