

silfispa

**silfi società illuminazione firenze
e servizi smartcity società per azioni**

Misure integrative di prevenzione della corruzione 2021-2023

Parte integrante del Modello di Organizzazione Dlgs 231/2001



SILFI società illuminazione firenze e servizi smartcity spa
Via dei Della Robbia 47 - Firenze Tel. 055 575396
N. Verde 800 865 155 P.I.V.A 06625660482



Approvazione del Consiglio di Amministrazione

SILFI società illuminazione firenze e servizi smartcity società per azioni

Revisione	Data	Contenuti	Approvato
<u>Rev. 05</u>	<u>29.03.2021</u>	<u>Aggiornamento annuale</u>	<i>CdA di SILFI società illuminazione firenze e servizi smartcity spa</i>
Rev. 04	30.01.2020	Aggiornamento annuale e integrazioni a seguito di fusione per incorporazione con Linea Comune S.p.a.	<i>CdA di SILFI società illuminazione firenze e servizi smartcity spa</i>
Rev.03	30.01.2019	Aggiornamento annuale	<i>CdA di SILFI società illuminazione firenze e servizi smartcity spa</i>
Rev.02	30.01.2018	Aggiornamento annuale	<i>CdA di SILFI società illuminazione firenze e servizi smartcity spa</i>
Rev.01	31.01.2017	Aggiornamento a seguito di scissione societaria e adeguamento PNA 2016	<i>CdA di SILFI società illuminazione firenze e servizi smartcity spa</i>
Rev.00	27.11.2014	Prima emissione	<i>CdA di S.I.L.F.I società illuminazione firenze spa</i>

INDICE

1 . PREMESSA	4
1.1. Introduzione.....	4
1.2 Definizioni	5
1.3. Criteri di redazione.	7
1.4. Processo di adozione, validità, aggiornamenti.....	9
1.5. Riferimenti normativi. La legge 6 novembre 2012 n. 190 e le linee guida adottate da ANAC.	10
2. ASSETTO ORGANIZZATIVO DI SILFI	13
2.1. Gli organi di SILFIspa.	13
2.2. Organizzazione	14
2.3. Organigramma	15
3. LE MISURE ORGANIZZATIVE 2021-2023.....	15
3.1. Obiettivi.....	15
3.2. Soggetti preposti al controllo ed alla prevenzione della corruzione.	16
4. GESTIONE DEL RISCHIO.....	20
4.1. La mappatura dei processi.....	21
4.2. Analisi del contesto	22
4.2.1 Analisi del contesto esterno.....	22
4.2.2. Analisi del contesto interno	22
4.3. Valutazione del rischio	24
4.4. Trattamento del rischio.....	26
4.4.1 Monitoraggio e riesame.....	26
5. FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.	26
6. CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO.	27
7. ROTAZIONE.....	28
8. INCONFERIBILITÀ SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI.	29
9. INCOMPATIBILITÀ SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI.	31
10. DEFINIZIONE DI MODALITÀ PER VERIFICARE IL RISPETTO DEL DIVIETO DI SVOLGERE ATTIVITÀ INCOMPATIBILI A SEGUITO DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO – “Il divieto di <i>Pantouflage</i>”.	33
11. ADOZIONE DI MISURE PER LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.	34
12. INFORMAZIONI VERSO IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT); RAPPORTI TRA RPC E ODV.....	36
13. MONITORAGGIO SULL’ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.	36
14. MECCANISMI DI ACCOUNTABILITY	37
15. MISURE ORGANIZZATIVE DI TRASPARENZA (MOGTR)	37
16. ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	38
17. TRASPARENZA E NUOVA DISCIPLINA DELLA TUTELA DEI DATI PERSONALI (reg.UE 2016/679).....	39
18. ALLEGATI :.....	39

Allegato al MOG 231

Misure Organizzative di prevenzione della corruzione, parte integrante del Modello Organizzazione e Gestione ex D.lgs 231/2001

1 . PREMESSA

1.1. Introduzione.

La legge 190/2012 recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico una prima organica disciplina normativa volta ad attuare una strategia di prevenzione della corruzione, prevedendo un doppio livello di interventi: a livello centrale è stato introdotto lo strumento del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA); a livello periferico, è stato invece introdotto il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Per le società in controllo pubblico, già dotate di un proprio Modello di Organizzazione e Gestione ex d.lgs 231/2001, le misure da prevedere con il Piano in questione devono considerarsi “integrative” rispetto al Modello 231. Per questo motivo l’A.N.AC parla di “Misure *integrative* di prevenzione della Corruzione, per le Società controllate dotate di MOG 231”.

Occorre inoltre ricordare che i due documenti suddetti, seppur entrambi redatti in un’ottica preventiva rispetto alla commissione di reati o comunque di condotte illecite, hanno funzione parzialmente diversa.

Infatti, mentre il modello 231 è rivolto ad evitare la responsabilità della Società qualora siano commessi, eludendo le disposizioni del modello in questione, reati realizzati “*nell’interesse o a vantaggio*” della società potenzialmente responsabile, al contrario, il Piano di Prevenzione di cui alla l. 190/2012 mira ad evitare condotte che siano *dannose* per l’Ente in questione.

SILFIsipa ha redatto il presente documento “Misure integrative di prevenzione della corruzione e della trasparenza (MOGPCT)” che integra il Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito MOG) adottato da SILFIsipa ai sensi del d.lgs 231/2001 e ne costituisce parte integrante.

Il presente documento è redatto con lo scopo di pianificare le modalità ed i meccanismi per la “gestione del rischio corruzione” quale strumento utile a ridurre le probabilità che tale rischio si verifichi, ai sensi della l.190/2012 ed in conformità all’aggiornamento 2019 del Piano Nazionale Anticorruzione.

Tale pianificazione deriva da un'analisi dell'organizzazione aziendale, delle regole, delle procedure e delle prassi di funzionamento interno in termini di possibile esposizione al fenomeno corruttivo.

In particolare il documento che segue, come integrato dalle normative vigenti in materia di trasparenza ed anticorruzione, è stato redatto al fine di dare attuazione alle norme contenute nella l.190/2012, in conformità alle previsioni del Piano Nazionale Anticorruzione e ss.mm.ii nonché alle indicazioni fornite dall'ANAC. Esso individua le misure adottate o da adottare ed i soggetti coinvolti per assicurarne il rispetto e l'efficacia e nella mappatura dei rischi tiene conto dei rischi ad oggi ricorrenti, anche delle nuove operazioni di competenza di SILFIsipa come risultanti dall'operazione di fusione per incorporazione, efficace dal 1 maggio 2019, avvenuta tra SILFIsipa (incorporante) e Linea Comune S.p.a. (incorporata).

1.2 Definizioni

- **Misure Organizzative di Prevenzione della Corruzione (MOGPC):** adottate dall'Organo di indirizzo, rappresentano misure organizzative elaborate dal RPCT (Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) ed approvate dalla Società, vincolanti e inderogabili anche per tutti coloro che operano con o per conto della Società.

Tali misure sono sottoposte a controllo del RPCT con la finalità di prevenire rischi di corruzione nelle attività aziendali di pubblico interesse e la loro violazione costituisce illecito disciplinare, nei limiti di quanto previsto dal CCNL vigente per dipendenti e assimilati, nonché fonte di responsabilità dei consulenti, collaboratori e fornitori;

- **Misure Organizzative di trasparenza (MOGTR):** indicano le iniziative previste per garantire la trasparenza e l'integrità definendo i modi, le misure e le iniziative volte all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente. Le misure sono collegate, sotto l'indirizzo del RPCT, con le misure di prevenzione della corruzione;

- **Corruzione:** il concetto di corruzione di cui al PNA non coincide con quello previsto dalle norme che prevedono e puniscono i reati di corruzione nel nostro ordinamento, ma ha un'accezione più ampia.

Esso è comprensivo di tutte quelle situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri una qualche forma di abuso o sviamento del potere, affidato ad un soggetto per perseguire un pubblico interesse, che venga utilizzato invece al fine di conseguire vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti sono quindi più ampie delle fattispecie penalistiche, disciplinate agli artt. 318 ss. c.p., essendo al contrario tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite. Lo stesso vale nel caso in cui si verifichi una forma di

inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, a prescindere dal fatto che tale azione abbia successo o rimanga a livello di tentativo;

- **Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)**: documento Approvato dalla ex CIVIT, ora A.N.AC, emesso sulla base di linee di indirizzo della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, in base alla legge n. 190 del 2012, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*”, per fornire indirizzi e supporto alle amministrazioni pubbliche nell'attuazione della prevenzione della corruzione.

Attualmente l'ultimo PNA, riferito al triennio 2019-2021, è stato approvato con delibera ANAC n. 1064 del 13.11.2019.

- **Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs 231/2001 (MOG)**: modello di organizzazione, gestione e controllo della Società idoneo a prevenire la commissione dei reati da parte dei soggetti che operano per conto o in rappresentanza della società, nell'interesse o a vantaggio della Società stessa.

I reati che possono comportare la responsabilità amministrativa da reato della persona giuridica e che dunque il MOG mira a prevenire ed evitare sono esclusivamente quelli indicati in modo tassativo dallo stesso D.Lgs 231/2001, ai quali si limita pertanto l'analisi del modello. Il MOG adottato dalla società è sottoposto a Vigilanza da parte dell'OdV (Organismo di Vigilanza) per quanto riguarda la sua efficace attuazione.

- **Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/2001 (OdV)**: organismo deputato al controllo sull'efficace attuazione del MOG per la prevenzione dei reati presupposto di responsabilità amministrativa per l'Ente, operante secondo il Regolamento Generale e designato dal Consiglio di Amministrazione.

Svolge le sue attribuzioni attraverso il controllo sul risultato del monitoraggio delle attività sensibili e proponendo adeguamenti delle procedure comportamentali per il controllo del rischio-reato nelle attività sensibili di SILFIsipa.

- **Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) (ex l.190/2012, art. 1 comma 7 e art. 43 d.lgs 33/2013)**: funzione designata dal Consiglio di Amministrazione per elaborare le misure organizzative di prevenzione della corruzione e della trasparenza e garantirne l'effettivo funzionamento, proponendone eventualmente le modifiche.

Si occupa inoltre di definire le procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti.

Con riferimento alla garanzia della trasparenza dell'attività dell'Ente il RPCT si occupa di garantire l'effettiva pubblicazione delle informazioni di pubblico interesse, da divulgare in modo chiaro e completo, sul sito istituzionale di SILFIsipa in ottemperanza agli obblighi previsti dalla normativa.

Con la delibera 1310/2016 l'A.N.AC (richiamata dal P.N.A. 2019/2021) ha chiarito che, in seguito alla modifica dell'art. 1 comma 7 della l. 190/2012, avvenuta con d.lgs 97/2016, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ed il Responsabile della Trasparenza debbano di norma coincidere, salvo che

per obiettive difficoltà organizzative ciò non sia possibile ed occorra pertanto nominare due diversi soggetti. In quest'ultimo caso l'Ente deve fornire idonea motivazione a sostegno della propria scelta.

- **Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (RASA):** soggetto responsabile per l'inserimento e per l'aggiornamento delle informazioni concernenti la Stazione Appaltante nell'Anagrafe Unica Stazioni Appaltanti (art. 33-ter d.l. 179/2012), da effettuarsi conformemente a quanto previsto dalla legge, entro il 31 dicembre di ogni anno.

- **Responsabile delle pubblicazioni (RP):** soggetto responsabile dell'aggiornamento delle pubblicazioni di sua competenza, secondo le modalità indicate nella tabella denominata TABELLA A - Pubblicazioni per la Trasparenza - allegata al presente documento.

- **Responsabile delle trasmissioni (RDT):** soggetto responsabile della trasmissione dei dati al Responsabile delle pubblicazioni.

- **Responsabile della protezione dei Dati (RPD o DPO – Data Protection Officer):** soggetto responsabile della protezione dei dati personali raccolti, detenuti e/o trattati dalla Società, come introdotto dal Regolamento UE 2016/679.

1.3. Criteri di redazione.

In merito ai criteri di redazione delle presenti misure occorre fare riferimento alle linee guida di cui alla delibera ANAC n. 8 del 17.06.2015 e successivi aggiornamenti (delibera ANAC n.1134 del 08.11.2017).

Inoltre il P.N.A. 2019/2021 dedica un'apposita sezione (Parte V) alla prevenzione della corruzione nelle società in controllo pubblico.

Preliminarmente si precisa che SILFIsipa non è semplicemente sottoposta al controllo *ex art. 2359 c.c.* da parte degli Enti locali soci, costituendo già prima della fusione del maggio 2019 una c.d. “società in house providing” del Comune di Firenze.

Si tratta di quelle società sulle quali, a norma dell'art. 2 comma 1 d.lgs 175/2016, una Pubblica Amministrazione esercita il “controllo analogo”, intendendosi per tale quel controllo -analogo appunto- a quello che la medesima Pubblica Amministrazione esercita sui propri organi.

Detto controllo può essere esercitato da un'unica P.A. oppure congiuntamente da più P.A.

Nel caso di SILFIsipa, a partire dalla fusione efficace dal 01.05.2019, il “controllo analogo” è esercitato congiuntamente da tutti gli Enti locali soci.

La società in house providing inoltre, a norma dell'art. 16 comma 3 d.lgs 175/2016, deve svolgere la propria attività prevalente (in misura di oltre l'80%) in favore degli Enti Pubblici soci.

Nel caso di SILFIsipa entrambi i requisiti suddetti (controllo analogo e attività prevalente) appaiono soddisfatti, come confermato dallo Statuto sociale (rispettivamente art. 4 per quanto riguarda l'attività sociale prevalente e art. 18 per quanto riguarda il controllo analogo).

Inoltre, in tema di controllo analogo, è stato adottato in data 30.10.2019 un apposito regolamento che disciplina l'esercizio del controllo analogo congiunto da parte di tutti i soci.

Detto controllo consiste nell'esercizio, da parte dei soci, di poteri di accesso alla documentazione della Società, di controllo sulla gestione, di stimolo e di indirizzo, i quali sono realizzati secondo le modalità descritte dal Regolamento suddetto.

La società *in house providing*, per la sua natura di "articolazione esterna dell'Ente", sottoposta senz'altro alla sua vigilanza ed al suo controllo, rientra come tale tra le società a controllo pubblico, oggetto delle delibere A.N.AC sopra indicate e dell'apposita sezione del P.N.A. 2019/2021.

La delibera 1134/2017, con riferimento alle misure minime da adottare in una società a controllo pubblico, richiede che siano prese in considerazione innanzitutto le aree generali, come indicate dall'art. 1 comma 16 l. 190/2012 (autorizzazioni e concessioni; appalti e contratti; sovvenzioni e finanziamenti; selezione e gestione del personale) e dall'aggiornamento 2015 al P.N.A., il quale ha previsto due ulteriori aree generali: incarichi e nomine; affari legali e contenzioso. A dette aree ogni realtà dovrà poi affiancare quelle aree specifiche e ulteriori nelle quali ritiene che si possano verificare i maggiori rischi di fenomeni corruttivi.

A detta delibera rinvia espressamente il P.N.A. 2019/2021 con riferimento alle misure di prevenzione della corruzione che ogni società in controllo pubblico deve necessariamente adottare.

Queste misure consistono in:

- analisi del contesto e della realtà organizzativa dell'ente per la individuazione e gestione del rischio di corruzione;
- coordinamento tra i sistemi di controllo interni;
- integrazione del codice etico e di comportamento con riguardo ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione;
- verifica di eventuali cause ostative al conferimento di incarichi ai sensi del d.lgs 39/2013 (norme in tema di incompatibilità ed inconfiribilità) e del d.lgs 175/2016;
- divieto di *pantouflage* ex art. 53 comma 16 ter d.lgs 165/2001 (si veda *infra* par. 10);
- formazione;
- tutela del *whistleblower* (*infra* par. 11);
- rotazione negli incarichi o misure alternative;
- monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Alle indicazioni di cui alla delibera 1134/2017, già applicate con le scorse versioni delle Misure integrative di Prevenzione della Corruzione, che di seguito comunque si riportano, il P.N.A. 2019/2021 aggiunge ulteriori elementi:

- **rotazione straordinaria:** (già prevista dal d.l. 95/2012 e chiarita nei suoi presupposti nella delibera A.N.AC 215/2019) nel caso in cui nei confronti di un dipendente sia avviato un procedimento penale o disciplinare per fenomeni di natura corruttiva il Dirigente del relativo ufficio dispone la rotazione;
- **divieto di pantouflage:** il P.N.A. 2019/2021 delinea maggiormente l'ambito di applicazione di detta misura, estendendolo oltre ai titolari di incarichi apicali o comunque di vertice, anche ai soggetti che, seppur non muniti di specifica delega, esercitano concretamente ed effettivamente specifici poteri autoritativi o negoziali, collaborando al procedimento che porta alla decisione finale;
- **whistleblowing:** la tutela prevista per il dipendente che segnala illeciti è stata estesa con l. 179/2017 anche al dipendente di società in controllo pubblico.

SILFIsipa ritiene dunque necessario e sufficiente adottare tutte quelle misure che, in relazione alla propria struttura e alla propria specifica attività, rispondano alle indicazioni fornite dalla Delibera 1134/2017 e dall'ultimo P.N.A.

1.4. Processo di adozione, validità, aggiornamenti.

Le misure integrative di prevenzione della corruzione **2021/2023** sono sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del RPCT, previa condivisione con l'OdV.

Per la redazione del presente Programma sono stati coinvolti i soggetti apicali e di riferimento aziendali, al fine di condividerne l'impianto strutturale e raccogliere i contributi e le proposte per la sua implementazione.

Le misure (MOGPCT) hanno una prospettiva temporale triennale.

Entro il 31 gennaio di ciascun anno, in ottemperanza di quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012 e viste le indicazioni del PNA 2019/2021, viene adottato un nuovo documento, valido per il successivo triennio.

Per il 2021, con comunicato del Presidente dell'Autorità del 2 dicembre 2020, per motivazioni legate all'emergenza sanitaria da Covid-19, il Consiglio dell'Autorità ha deliberato di differire al 31 marzo 2021 il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione dei Piani Triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021-2023. Al momento dell'aggiornamento del presente documento, non essendo stati pubblicati ulteriori versioni, si considerano ancora valide le indicazioni del PNA 2019/2021.

L'aggiornamento annuale tiene conto dei seguenti fattori:

- aggiornamenti del PNA;
- eventuale mutamento o integrazione della disciplina normativa in materia di prevenzione della corruzione, del PNA e delle previsioni penali;
- cambiamenti normativi, regolamentari o strutturali che modificano le finalità istituzionali, le attribuzioni, l'attività o l'organizzazione della Società (es.: l'attribuzione di nuove competenze e/o funzioni);
- emersione di nuovi fattori di rischio che non sono stati considerati in fase di predisposizione delle presenti misure;
- modifiche che si ritenga necessario apportare alle misure predisposte dalla Società per prevenire il rischio di corruzione.

Come previsto dall'art. 1, comma 10, della legge n. 190/2012, il RPCT provvede, inoltre, a proporre la modifica delle misure ogni qualvolta siano accertate significative violazioni delle prescrizioni contenute nelle MOGPCT. Il RPCT può, inoltre, proporre le modifiche al presente documento che ritenga più opportune, qualora emerga che determinate circostanze esterne o interne all'ente possano ridurne l'idoneità o limitarne l'efficace attuazione.

1.5. Riferimenti normativi. La legge 6 novembre 2012 n. 190 e le linee guida adottate da ANAC.

La legge 6 novembre 2012 n. 190

La legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” (c.d. legge anticorruzione) ha introdotto una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche sia centrali che locali ed anche nelle società controllate come SILFIsipa

I principali adempimenti previsti dalla normativa riguardano, in particolare, l’adozione di misure organizzative di prevenzione della corruzione (da concepire come misure integrative del MOG 231) e di trasparenza (da allegare a quelle di prevenzione della corruzione), del Codice etico e di comportamento e la nomina dei Responsabili per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, ruoli che normalmente sono attribuiti al medesimo soggetto, salve specifiche necessità di differenziazione proprie dell’Ente.

Tenendo conto di quanto sopra e degli adempimenti finora svolti o in corso di svolgimento, le misure organizzative di prevenzione della corruzione sono state impostate secondo un approccio “fattivo”, quali misure per la “buona amministrazione”, finalizzate proprio alla riaffermazione dei principi costituzionali fondamentali di buon andamento, imparzialità, legalità, integrità, trasparenza, efficacia, efficienza, pari

opportunità, uguaglianza, responsabilità, giustizia e, quale strumento sanzionatorio dei comportamenti difformi.

Le misure hanno, quindi, l'obiettivo fondamentale di riaffermare i principi della buona amministrazione e, conseguentemente, di prevenire i fenomeni corruttivi.

Una pubblica amministrazione (ed una società *in house* come SILFIsipa) che riafferma tali principi contribuisce a rafforzare anche la fiducia di cittadini e imprese nei suoi confronti.

Le azioni attraverso le quali si sviluppano le misure organizzative di prevenzione della corruzione sono le seguenti:

- a) miglioramento degli strumenti di programmazione;
- b) permanenza di un controllo interno efficace;
- c) diffusione, attuazione ed eventuale aggiornamento del codice etico e di comportamento;
- d) incremento della trasparenza laddove necessario;
- e) formazione periodica del personale;
- f) assegnazione di obiettivi definiti secondo un'efficiente logica di programmazione alle varie aree operative;
- g) implementazione dell'innovazione tecnologica;
- h) miglioramento della comunicazione ove necessario.

La delibera 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»* e **l'aggiornamento ad integrazione /sostituzione ex delibera n.1134 del 8 novembre 2017** *“Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*. Tali linee guida sono volte ad orientare gli enti di diritto privato controllati (e tra essi a maggior ragione le società *in house*) e partecipati, direttamente e indirettamente, da pubbliche amministrazioni e gli enti pubblici economici nell'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza di cui alla legge n. 190/2012 e definiscono altresì le implicazioni che ne derivano, anche in termini organizzativi, per detti soggetti e per le amministrazioni di riferimento.

Il Piano Nazionale Anticorruzione ed il concetto di corruzione

In attuazione della “normativa quadro” in materia di Anticorruzione la CIVIT, con Deliberazione del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 72/2013 del 13 settembre 2013, ha approvato il “Piano Nazionale Anticorruzione” (poi aggiornato nel 2015, nel 2016, 2017, 2018 ed infine l’ultima versione 2019/2021).

Il “Piano Nazionale Anticorruzione” permette di disporre di un quadro unitario e strategico di programmazione delle attività finalizzate a prevenire e contrastare la corruzione nel settore della Pubblica Amministrazione ed anche in quello degli enti pubblici economici e società partecipate e controllate da P.A., ponendo le premesse affinché le Amministrazioni possano predisporre gli strumenti previsti dalla Legge 190/2012.

Il “P.N.A.” impone di tener conto, nella redazione dei “Piani di prevenzione della Corruzione”, del fatto che le situazioni di rischio “ (...) sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 – ter, C.p. e sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal Titolo II, Capo I del Codice Penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell’Amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo” (Circ. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica).

Il concetto di corruzione è dunque comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri lo sviamento o l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati.

Pertanto, come accennato in premessa, la nozione di corruzione e la conseguente analisi del rischio è intesa in senso molto ampio (non limitato al mero profilo penalistico) come possibilità che, in precisi ambiti organizzativo/gestionali, possano verificarsi comportamenti corruttivi.

La legge, pertanto, mira a scongiurare, attraverso approcci prognostici, anche il semplice atteggiamento corruttivo, ossia tutti quei comportamenti che si traducono in una disorganizzazione amministrativa o in un malfunzionamento dei procedimenti e che trovino la loro origine nell’intento di favorire qualcuno.

Al fine di comprendere la reale portata della norma, al concetto di “corruzione” deve affiancarsi quello di “vantaggio privato”: con tale termine, infatti, il legislatore non ha evidentemente inteso riferirsi ai meri benefici economici derivanti dall’abuso del potere, ma a **qualsiasi tipo di utilità che al soggetto titolare di tale potere potrebbe derivare dal suo scorretto esercizio**.

Tale precisazione conferisce alla norma un raggio di azione molto ampio ed evidenzia la necessità che la stessa venga specificata attraverso i vari piani triennali in maniera diversa a seconda dell’esperienza e delle attività poste in essere da ciascuna pubblica amministrazione.

2. ASSETTO ORGANIZZATIVO DI SILFI

2.1. Gli organi di SILFIspa.

Nasce il 1 marzo 2016 la nuova SILFI società illuminazione Firenze e servizi smartcity spa, siglabile SILFIspa, dalla scissione parziale non proporzionale della precedente società a capitale misto attuata mediante attribuzione alla *Newco* SILFIspa del ramo d'azienda di gestione della pubblica illuminazione, semafori e servizi connessi alla gestione della mobilità.

La nuova società *in house*, costituita con capitale, al momento della sua istituzione, al 100% del Comune di Firenze, progetta e gestisce la rete della pubblica illuminazione e degli impianti semaforici, i pannelli a messaggi variabile, i dissuasori mobili a protezione delle aree pedonali, le colonnine di ricarica dei veicoli elettrici, le telecamere di videosorveglianza, la rete in fibra ottica e WiFi del territorio comunale.

L'impegno di SILFIspa nella gestione dei servizi pubblici affidati, manifestato con azione e spirito costruttivo, tiene conto dell'esperienza della società di origine a capitale misto, attiva fin dal 1985, con massimo riconoscimento sia in termini di affidabilità che buona gestione, e mira ad operare con professionalità ed economicità, promuovendo la comunicazione e la cooperazione con i cittadini e gli utenti in genere.

SILFIspa, che ha ottenuto la Certificazione del Sistema di Qualità e del Sistema Sicurezza ai sensi delle norme UNI EN ISO 9001: 2015 e BS OHSAS 18001: 2007, è in grado di monitorare costantemente il livello di qualità e di efficienza dei servizi erogati, e di adattare le scelte strategiche aziendali alle aspettative dei Cittadini/Utenti.

Nel 2020 è stato attuato l'adeguamento della certificazione BS OHSAS 18001: 2007 alla nuova norma ISO 45001 così come previsto nel documento "PIANIFICAZIONE TRIENNALE DELLE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL RPCT" tra gli obiettivi dell'anno 2020.

Come illustrato in premessa, ulteriori modifiche alla compagine sociale sono state apportate dalla fusione per incorporazione con Linea Comune S.p.a., efficace dal 01.05.2019.

Il perimetro di attività di gestione dei servizi attualmente affidati a SILFIspa risulta pertanto il seguente:

- impianti di illuminazione pubblica;
- impianti semaforici sulla viabilità comunale compresi quelli di intersezione con la tranvia;
- sistema di supervisione del traffico e della mobilità urbana;
- sistema centralizzato di controllo semaforico;
- colonnine di ricarica per veicoli elettrici;
- pannelli a messaggio variabile e pannelli informativi sui varchi di accesso ZTL
- dissuasori mobili a scomparsa per l'accesso alle aree pedonali;

- sistema di videosorveglianza della viabilità urbana;
- rete comunale in fibra ottica;
- gestione piattaforma dei servizi tecnologici (CST);
- gestione e sviluppo dei sistemi informativi territoriali (SIT);
- gestione dell'attività del Contact Center 055055;
- gestione della Firenze Card;
- gestione delle biglietterie informatizzate dei musei civici fiorentini;
- progettazione e sviluppo software.

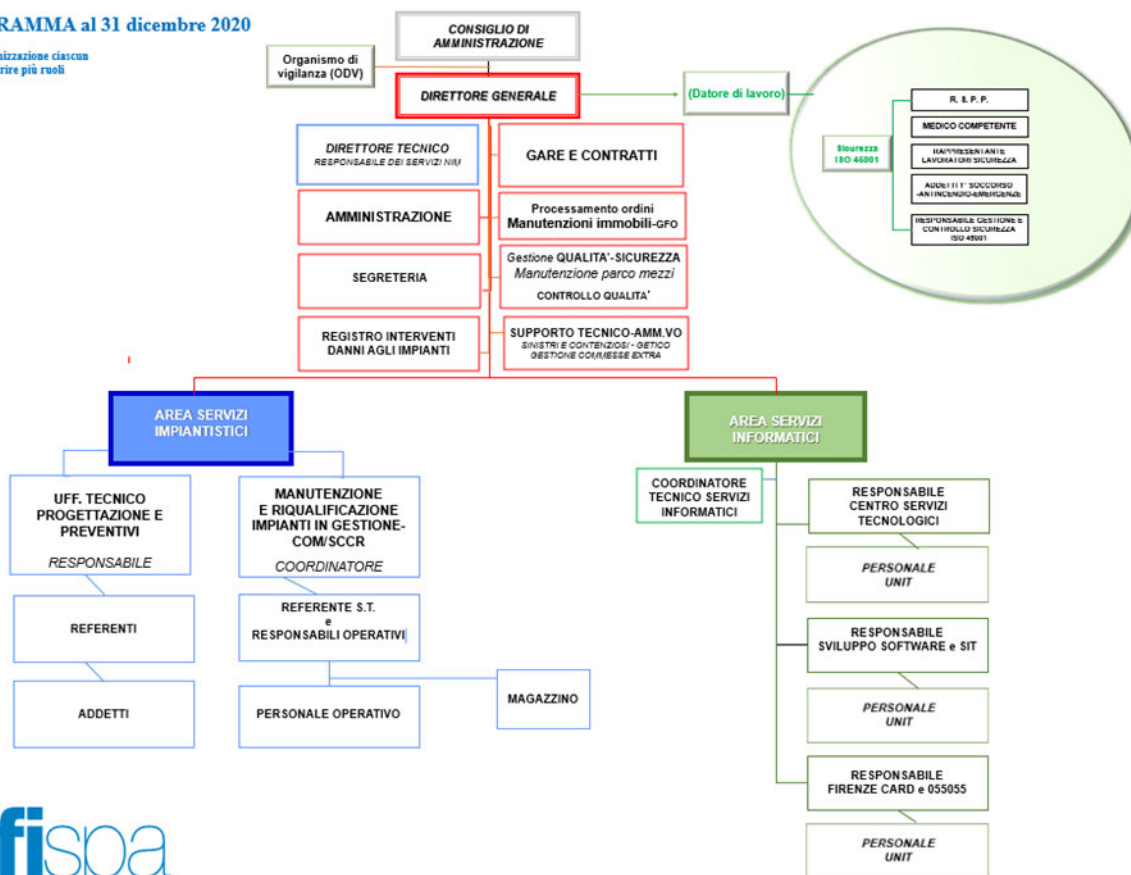
2.2. Organizzazione

SILFIsipa svolge le proprie attività avvalendosi di una struttura organizzativa interna suddivisa per aree, illustrata e dettagliata in apposita Sezione del Manuale della Qualità e sintetizzato nell'organigramma seguente.

2.3. Organigramma

ORGANIGRAMMA al 31 dicembre 2020

All'interno dell'organizzazione ciascun dipendente può ricoprire più ruoli



3. LE MISURE ORGANIZZATIVE 2021-2023.

3.1. Obiettivi

L'attuazione delle misure risponde all'obiettivo della Società di rafforzare i principi di legalità, di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte. A tal fine lo sviluppo di un complesso di misure, in aggiunta a quelle esistenti, aventi lo scopo di prevenire il rischio di corruzione costituisce il mezzo per favorire l'applicazione dei suddetti principi, promuovere il corretto funzionamento della struttura e tutelare la reputazione e la credibilità dell'azione della Società nei confronti di molteplici interlocutori.

Il rispetto delle disposizioni contenute nelle presenti misure da parte dei loro destinatari intende favorire l'attuazione di comportamenti individuali ispirati all'etica della responsabilità ed in linea con le diverse disposizioni di legge ed i principi di corretta amministrazione.

Le presenti misure sono quindi finalizzate a:

- individuare ed evidenziare le attività sensibili al rischio corruzione;
- individuare gli interventi organizzativi volti ad evitare, prevenire e combattere il rischio corruzione;
- determinare una piena consapevolezza del fatto che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone la Società a gravi rischi soprattutto sul piano dell'immagine, e può produrre conseguenze sul piano penale a carico del soggetto che commette la violazione;
- sensibilizzare i destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuare le misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell'osservare le procedure e le regole interne;
- assicurare la correttezza dei rapporti tra la Società e i soggetti che con la stessa intrattengono relazioni di qualsiasi genere, anche verificando eventuali situazioni che potrebbero dar luogo al manifestarsi di situazioni di conflitto d'interesse;
- coordinare le misure di prevenzione della corruzione con i controlli che devono essere attuati per vigilare sul rispetto delle disposizioni sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi previste dal d.lgs. 39/2013;
- aumentare la capacità di rilevare i casi di corruzione.

Per gli obiettivi specifici del sistema si rinvia a quanto prescritto nelle schede delle aree di rischio (All.1).

3.2. Soggetti preposti al controllo ed alla prevenzione della corruzione.

Nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi (art. 1, comma 12. l. n. 190/2012) in capo al Responsabile per la prevenzione, tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti e sono tenuti a collaborare con il RPCT, con i dirigenti e comunque con tutti i soggetti coinvolti nella programmazione ed attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Si ricorda che la omessa ingiustificata collaborazione da parte del dipendente sarà sanzionata come illecito disciplinare, così come previsto dal Codice Etico e di Comportamento.

Inoltre, al fine di attuare le misure di prevenzione, l'attività del responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione della Società.

Riassuntivamente, i soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno delle Società (seguendo lo schema del P.N.A.) con l'indicazione dei relativi compiti e funzioni sono:

a) **Il CdA**, quale soggetto che detta gli indirizzi per l'organizzazione e la gestione complessiva della Società, il quale:

- individua e nomina il responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 1, commi 7 e 8, della l. n. 190/2012, come modificato dal d.lgs 97/2016);
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- adotta le misure organizzative di prevenzione della corruzione e di trasparenza ed i loro aggiornamenti;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza;
- adotta ed eventualmente aggiorna il Codice etico e di comportamento.

b) **Il Responsabile per la prevenzione corruzione:**

- elabora la proposta di piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza, (art. 1, comma 8 L. 190/2012): i contenuti del piano, che caratterizzano anche l'oggetto dell'attività del responsabile, sono distintamente indicati nel comma 9 dell'art. 1;
- definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 8 L. 190/2012);
- verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità (art. 1, comma 10, lett. a L. 190/2012);
- propone le modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione (art. 1, comma 10, lett. a L. 190/2012);
- verifica, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione (ove possibile) degli incarichi (o le misure alternative) negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, comma 10, lett. b L. 190/2012);
- individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, comma 10, lett. c L. 190/2012);
- svolge i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità (art. 1 l. n. 190 ed art. 15 D.Lgs. n. 39 del 2013);
- elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione;
- coincide, con il Responsabile della Trasparenza e ne svolge conseguentemente le funzioni (art. 43 D. Lgs. n. 33/2013 e d.lgs 97/2016).

Per lo svolgimento dei compiti assegnati, il RPCT dispone di supporto in termini di risorse umane, finanziarie e strumentali adeguate alle dimensioni della Società, nei limiti della disponibilità di bilancio,

ed ha completo accesso a tutti gli atti dell'organizzazione, dati e informazioni funzionali all'attività di controllo che comunque sono di pertinenza del vertice gestionale.

In tale ambito rientrano, peraltro, anche i controlli inerenti la sfera dei dati personali e/o sensibili, per i quali il RPCT individua le migliori modalità per la salvaguardia della riservatezza.

Le responsabilità del RPCT sono definite dall'art. 1, commi 8, 12, 14 e 19 della legge n. 190/2012 e recentemente approfondite dal nuovo P.N.A. 2019/2021.

Le attribuzioni del RCPT, secondo l'A.N.AC consistono nella predisposizione di adeguati strumenti, interni all'azienda, per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi, dovendosi al contempo adoperare per integrare e coordinare tali misure con l'attività di controllo degli altri organi interni all'organizzazione, senza sovrapposizioni o duplicazioni di attività e funzioni.

In tale quadro si è escluso che al RPCT spetti accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativo-contabile.

Quanto alle responsabilità, previste dai commi sopra menzionati, queste consistono in particolare in:

- responsabilità in caso di omessa adozione del Piano (comma 19);
- responsabilità dirigenziale per danno erariale e all'immagine dell'Ente di riferimento nel caso in cui all'interno di esso vi sia una condanna definitiva per un reato di corruzione, qualora non abbia predisposto il Piano prima della commissione del fatto, oppure qualora non provi di adottato ed efficacemente attuato il Piano in questione, ivi comprese le azioni di informazione e monitoraggio (commi 8 e 12);
- responsabilità dirigenziale in caso di ripetute violazioni delle misure anticorruzione da parte dei loro destinatari e responsabilità disciplinare per omesso controllo, salvo che provi di aver vigilato sull'osservanza del Piano e di aver comunicato agli uffici le misure da attuare (comma 14).
- responsabilità in caso di violazione delle disposizioni a garanzia della trasparenza in tema di pubblicazioni obbligatorie e accesso civico, salvo che detto inadempimento sia dipeso da causa a lui non imputabile (art. 46 d.lgs 33/2013).

c) L'Organismo di Vigilanza (in breve OdV) quale organismo cui vengono attribuiti i poteri e le responsabilità necessari per lo svolgimento delle attività ad esso demandate dal d.lgs 231/2001 in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza ed all'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da SILFispa. In particolare all' OdV vengono attribuiti i poteri e le responsabilità inerenti alle seguenti attività:

- vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione;
- gestione e controllo del MOG;
- cura del relativo aggiornamento;

d) **I dirigenti e i responsabili/referenti di settore**, per l'area di rispettiva competenza:

- svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e forniscono i dati richiesti; in particolare ciascuno per le proprie competenze fornisce, se richiesto, informativa: sui controlli svolti da parte di Organismi terzi (in particolare dall'INPS, INAIL); sulla regolarità dei contributi; sul versamento delle ritenute previdenziali e fiscali; sulla documentazione relativa ai singoli processi con specifico riferimento ai processi di selezione, ai riconoscimenti di progressioni e di attribuzione degli incarichi professionali, ai processi di fase istruttoria e di aggiudicazione per la scelta dei fornitori, ai verbali relativi agli stati di avanzamento e delle contabilità relative;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione;
- attuano, nell'ambito delle aree cui sono preposti, le misure di prevenzione della corruzione;
- verificano l'effettiva applicazione delle disposizioni normative e regolamentari finalizzate alla prevenzione della corruzione, relativamente alle attività di competenza;
- assicurano l'osservanza del Codice etico e di Comportamento e verificano le ipotesi di valutazione;
- adottano le misure gestionali quali le comunicazioni agli organi competenti per l'avvio di procedimenti disciplinari e la rotazione del personale o le misure alternative;
- osservano le misure di prevenzione della corruzione e segnalano la necessità di aggiornarle;
- propongono l'adozione di misure specifiche ritenute maggiormente idonee a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi.

e) **Il collegio sindacale** quale organo incaricato del controllo interno:

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei suoi compiti;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa;

f) **Il revisore legale contabile** si occupa di controllare e verificare la conformità alle leggi italiane e internazionali dei bilanci dell'azienda e della regolare tenuta della contabilità, nonché la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili e dei controlli ai fini del d.lgs 231/2007 c.d. "Normativa Antiriciclaggio".

g) **I dipendenti**:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure di prevenzione della corruzione;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o al Responsabile della prevenzione;
- segnalano casi di personale in conflitto di interessi;

h) **I collaboratori, consulenti e titolari di contratti per lavori, servizi e forniture** a qualsiasi titolo della Società:

- osservano le misure di prevenzione di corruzione;
- segnalano le situazioni di illecito.

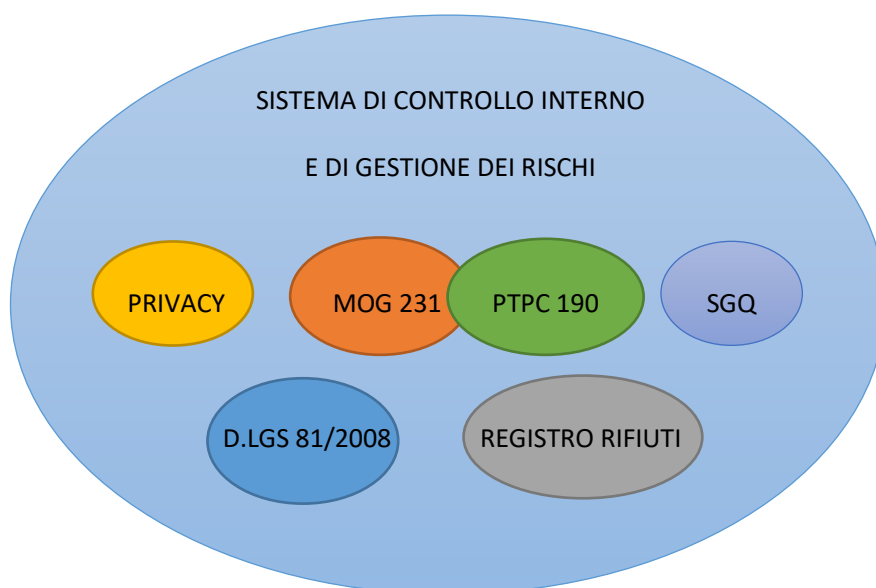
I soggetti sopra indicati sono anche i destinatari delle misure di prevenzione della corruzione e come tali è fatto loro obbligo di osservarle.

4. GESTIONE DEL RISCHIO.

La gestione del rischio si sviluppa in tre momenti: la mappatura dei processi, la valutazione del rischio ed il trattamento del rischio.

SILFIspa ha proceduto ad affrontare queste tre fasi secondo i termini e le modalità previsti dalla Legge, dai PNA e dalle linee guida ANAC.

Inoltre, con l'aggiornamento del Sistema di Gestione Qualità alla norma ISO 9001:2015, la società ha proceduto ad individuare i processi critici con una preventiva analisi del contesto esterno (mappatura dei rischi), che ha portato a definire l'ambiente, il mercato di riferimento ed i portatori d'interesse esterni che possono influenzare l'attività.



4.1. La mappatura dei processi.

La mappatura dei processi consiste nel catalogo dei “processi” che caratterizzano l’attività societaria.

Tale attività di mappatura/identificazione dei rischi è stata condotta analizzando ed elencando le aree sensibili, ritenute a rischio corruzione, attraverso l’analisi della documentazione predisposta internamente e costituita dai regolamenti organizzativi e gestionali, dalle delibere e da ogni altra documentazione utile, per poi individuare le relative attività procedurali (c.d. *processi e sub-processi*).

Nell’attività di mappatura delle aree a c.d. “rischio corruzione” si è tenuto di conto di quanto indicato originariamente (L. 190/2012 e primo PNA 2013) per le aree c.d. “generali a rischio corruzione”:

- autorizzazioni e concessioni;
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici, di cui al D. Lgs. 50/2016;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Con la determinazione ANAC 12/2015 sono state individuate quattro ulteriori aree c.d. “generali”:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

A queste si affiancano le aree c.d. specifiche, cioè le aree che, all’interno della singola amministrazione o società, debbano essere considerate a maggior rischio di fenomeni corruttivi.

SILFIsipa, in ragione del contesto e delle attività svolte e delle aree di rischio precedentemente individuate, ritiene di prendere in considerazione quelle attinenti ai seguenti processi:

- Assunzioni e progressioni di carriera;
- Contratti pubblici;
- Provvedimenti ampliativi con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- Provvedimenti ampliativi privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- Verifiche, ispezione e sanzioni;
- Servizi Amministrativi, entrate, spese e patrimonio;
- Servizi erogati.
- Incarichi e nomine;
- Affari legali e contenzioso.

Le valutazioni che seguono costituiscono valutazioni generali e pertanto si considerano applicabili a tutti i processi e sub-processi dettagliatamente descritti nell'All. 1.

In quest'ultimo sono poi descritti dettagliatamente tutti gli elementi che concorrono a delineare il rischio corruttivo e le misure per arginarlo.

4.2. Analisi del contesto

La valutazione ed analisi dei rischi in relazione al contesto è stata effettuata sulla base delle indicazioni fornite dall'allegato n.1 al PNA 2019-2021 fondandosi, però, anche su un principio di prudenza e privilegiando approccio valutativo fondante un sistema di misurazione qualitativo, piuttosto che quantitativo.

4.2.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno è rivolta ad esaminare in che modo questo possa influire sui fenomeni di natura corruttiva che si possano verificare all'interno dell'Ente ed è stata già effettuata in modo approfondito al fine delle certificazioni di qualità indicate al par. 4.

Per quanto qui interessa si rileva che SILFIsipa opera nel settore dei servizi pubblici di cui all'oggetto sociale, specificato sopra, *p.to 2.1*.

La Società, in qualità di società *in house providing* di tutti i suoi soci, riceve direttamente da questi l'affidamento dei servizi pubblici suddetti ed è soggetta al loro controllo analogo congiunto (si veda l'art. 18 dello Statuto).

Pertanto, con riferimento ai rischi di natura corruttiva e assimilati, si ritiene che il contesto in cui la Società si trova ad operare non sia tale da incidere in maniera significativa sul livello di rischio, né ampliandolo né restringendolo.

4.2.2. Analisi del contesto interno

La struttura organizzativa di SILFIsipa è formata come da organigramma al p.to 2.3, al quale si rinvia per evitare duplicazioni espositive.

Lo stesso vale per le responsabilità del personale in tema di prevenzione di fenomeni corruttivi, come indicato al punto 3.2.

Si rileva comunque che la differenziazione delle competenze ed il lavoro congiunto contribuiscono alla condivisione dei procedimenti, limitando così l'isolamento delle funzioni e dunque anche una significativa parte di potenziali eventi corruttivi.

In base all'esame del contesto sia esterno che interno è stata effettuata la **mappatura** delle aree di rischio e dei processi (All. 1) e calcolato il rischio per ciascuna tipologia di evento corruttivo.

Il calcolo è stato effettuato come risultato del prodotto della probabilità dell'evento moltiplicato per l'intensità del relativo impatto: $\text{Rischio} = \text{Probabilità} \times \text{Impatto}$.

Di seguito si rappresenta la matrice generale di calcolo del rischio:

MATRICE PER LA DETERMINAZIONE DELL'ESPOSIZIONE

PROBABILITA'	MOLTO ALTA	5	0	5	10	15	20	25
	ALTA	4	0	4	8	12	16	20
	MEDIA	3	0	3	6	9	12	15
	BASSA	2	0	2	4	6	8	10
	MOLTO BASSA	1	0	1	2	3	4	5
	NULLA	0	0	0	0	0	0	0
PUNTEGGIO			0	1	2	3	4	5
			NULLO	BASSO	BASSO	MEDIO	ALTO	MOLTO ALTO
			IMPATTO					

Matrice del rischio: **Verde**: trascurabile – **Blu**: medio-basso – **Giallo**: alto – **Rosso**: altissimo.

In ragione del principio di prudenza la tabella deve essere interpretata nel senso che il superamento anche di 0,01 del limite della soglia determina l'applicazione del livello di rischio più alto (per es. 3,01 = rischio medio-alto)

Inoltre il punteggio del rischio da attribuire al "processo" inteso come un insieme di sub-processi è calcolato sulla media dei vari punteggi attribuiti ad ogni singolo sub-processo e arrotondato per eccesso al livello superiore nel caso in cui tale media porta ad un valore con decimali.

Sulla base dei criteri che si vanno ad esporre ai successivi par. 4.3 e 4.4, il calcolo dell'indice di rischio per le aree prese in considerazione da SILFIsipa è quello risultante dalla seguente tabella:

AREE DI RISCHIO	INDICE DI RISCHIO (PROBABILITA' X IMPATTO)
AREA I - ASSUNZIONI E PROGRESSIONI DI CARRIERA	5,66

AREA II - CONTRATTI PUPPLICI	6,10
AREA III a - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI con EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIA TO	4,72
AREA III b - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI privi di EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO	4,72
AREA IV - CONTROLLI VERIFICHE ISPEZIONI E SANZIONI	4,58
AREA V - GESTIONE SERVIZI AMMINISTRATIVI ENTRATE SPESE e PATRIMONIO	4,87
AREA VI - SERVIZI EROGATI	5,20
AREA VII - INCARICHI E NOMINE	5,36
AREA VIII - AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO	6,91

Per l'esame dettagliato dei rischi di cui alla suddetta tabella si rinvia all'All. 1 al presente Piano.

4.3. Valutazione del rischio

Per ogni singolo processo e sub-processo sono stati individuati, analizzati e ponderati i principali rischi, la cui gravità è calcolata attraverso l'operazione sopra esposta, con conseguente individuazione della misura ritenuta più idonea a prevenirli.

Si individua il grado di discrezionalità di ogni attività per poi predisporre le relative misure preventive dei fenomeni corruttivi, distinguendole tra generali e specifiche, indicando il responsabile della misura ed i tempi di attuazione, nonché le forme di monitoraggio.

Con il superamento delle indicazioni di cui all'Allegato 5 al P.N.A. 2013 e la definitiva adesione ad un approccio totalmente qualitativo nella valutazione dei rischi, occorre fornire specifiche indicazioni sulle quali basare il calcolo da effettuare attraverso la matrice sopra esposta.

Preliminarmente si rileva che, in base all'All. 1 al P.N.A. 2019/2021, l'indicazione di dati di tipo quantitativo non è da escludere in radice, ma è al contrario sufficiente (e necessario) accompagnare i dati quantitativi con la spiegazione di come detti dati siano stati individuati.

Occorre dunque che, accanto ad ogni dato quantitativo, si possano riscontrare gli elementi qualitativi che ne costituiscono la base.

Per quanto riguarda le esigenze di SILFIsipa, la Società ritiene che, in base a quanto suggerito dall'All. 1 sopra indicato e all'esperienza sul tema rilevata fino ad oggi, gli indicatori utili per valutare il rischio-corruzione al proprio interno siano i seguenti:

1. livello di interesse esterno del processo o sub-processo;
2. grado di discrezionalità del processo o sub-processo;
3. impatto economico del processo o sub-processo sull'organizzazione aziendale;
4. manifestazione in passato di eventi corruttivi nel processo o sub-processo considerato;
5. livello di coinvolgimento del responsabile del processo o sub-processo nell'elaborazione ed attuazione del PTPCT;
6. posizione del responsabile del processo o sub-processo nell'organizzazione aziendale;
7. grado di attuazione delle misure preventive della corruzione.

Con riguardo all'attribuzione dei punteggi, il metodo utilizzato è il seguente:

- **Probabilità:** la probabilità viene calcolata utilizzando un ***criterio c.d. storico***, ossia basato sulla frequenza di verifica dell'evento nella passata attività della Società, con riferimento a condizioni quanto più possibile analoghe a quelle del caso attuale. Minore probabilità: 0; maggiore probabilità: 5.
- **Impatto:** per la valutazione dell'impatto, accanto ad un criterio storico strutturato in modo corrispondente a quello sopra indicato, si affianca un ***criterio evolutivo***, ossia basato sull'evoluzione normativa che si riscontra nelle aree prese in considerazione e sull'entità delle eventuali sanzioni. Minore impatto: 0; maggiore impatto: 5.

Qualora il risultato derivi da fattori con punteggi molto diversi tra loro, in ottemperanza alle indicazioni dell'All. 1, la Società ritiene opportuno, se necessario, discostarsi dalla media matematica dei risultati per attribuire il punteggio qualitativamente più rispondente a verità.

4.4. Trattamento del rischio

Per tutte le attività suesposte (mappatura, valutazione, trattamento del rischio) si rinvia alla parte denominata “Allegati” del presente documento.

In questa sono inserite le schede di applicazione delle misure di prevenzione in riferimento a ciascuna area di rischio, con indicazione degli strumenti applicabili per la prevenzione dello specifico rischio (cfr. “mappatura dei processi”), dei rischi da prevenire, delle misure adottate e da adottare, con le relative tempistiche, oltre ai responsabili di processo.

Si prevede inoltre uno specifico programma con riguardo agli obiettivi di miglioramento per il triennio di riferimento ed il monitoraggio della sua attuazione.

4.4.1 Monitoraggio e riesame

Il monitoraggio circa l’attuazione e l’idoneità delle misure adottate viene svolto senza soluzione di continuità, come indicato nella Mappatura dei processi, a cura del RCPT e delle strutture organizzative.

Inoltre è prevista una valutazione almeno annuale, in fase di aggiornamento delle MOGPCT.

Ulteriori verifiche saranno disposte qualora, in seguito a segnalazioni tramite *whistleblowing* o altre modalità, emergano rischi non fronteggiati adeguatamente dalle misure già apportate, che necessitano pertanto di controllo ed adeguamento.

Dal monitoraggio suddetto il RPCT riceve i *feedback* necessari per apportare le eventuali modifiche, che dovranno essere orientate al miglioramento progressivo e continuo del sistema.

Il riesame è svolto con cadenza almeno annuale in occasione dell’aggiornamento delle MOGPCT ed in ogni caso al momento in cui si riveli necessario. Al procedimento di riesame partecipano, oltre al RCPT, i responsabili delle strutture organizzative delle diverse aree di attività.

5. FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.

La formazione del personale costituisce una componente centrale del sistema di prevenzione della corruzione. Tramite l'attività di formazione l'Autorità Anticorruzione intende assicurare la corretta e piena conoscenza dei principi, delle regole e delle misure di prevenzione della corruzione da parte di tutto il personale, anche in funzione del livello di coinvolgimento nei processi esposti al rischio di corruzione.

In riferimento all’anno 2020 si rileva che la pandemia COVID 19 ha implicato significativi cambiamenti nell'organizzazione aziendale imponendo una focalizzazione sulla salute e sicurezza dei dipendenti e sulla garanzia della continuità e qualità dei servizi affidati. Le misure adottate hanno pertanto condizionato alcuni

piani di formazione previsti in tema di prevenzione della corruzione che, in accordo con l'ODV sono stati posticipati.

Si prevede un percorso formativo adeguato triennio 2021/2023 sui seguenti temi customizzati in ragione delle specificità dei singoli gruppi di lavoro:

- sistemi informativi e gestionali, per aumentare il livello di trasparenza interno e per il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione;
- contratti e gestione degli appalti;
- normativa e pratiche nel campo dell'anticorruzione e dell'analisi e della gestione del rischio;
- reati contro la P.A.;
- etica e legalità;
- adempimenti in materia di trasparenza ex D.Lgs. 33/2013;
- approfondimento dei contenuti e strutturazione delle misure organizzative di prevenzione della corruzione in base alle indicazioni fornite dalla L. 190/2012, dal PNA e dalle linee guida;
- aggiornamenti normativi all'occorrenza.

La formazione sarà differenziata per mansione e per profili di rischio, in base cioè ai rischi di corruzione nei quali il singolo dipendente può con maggiore probabilità incorrere.

La Società si riserva di indicare ulteriori attività ed ulteriori giornate formative.

6. CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO.

La delibera ANAC 8/2015, testualmente ripresa dalla successiva delibera 1134/2017, prevede che *“Le società integrano il codice etico e di comportamento già approvato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 oppure adottano un apposito codice, laddove sprovviste, avendo cura in ogni caso di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione. Il codice o le integrazioni a quello già adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 hanno rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare, analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni: l'inosservanza, cioè, può dare luogo a misure disciplinari, ferma restando la natura privatistica delle stesse. Al fine di assicurare l'attuazione delle norme del codice è opportuno: a) garantire un adeguato supporto interpretativo, ove richiesto; b) prevedere un apparato sanzionatorio e i relativi meccanismi di attivazione auspicabilmente connessi ad un sistema per la raccolta di segnalazioni delle violazioni del codice”*.

La Società ha già adottato un codice etico e di comportamento conforme ai principi del DPR 62/2013.

Con riferimento al comportamento consistente nella violazione di una o più misure di prevenzione della corruzione si ricorda che esso costituisce di per sé violazione anche del codice di comportamento.

7. ROTAZIONE

In merito alla misura della “rotazione” si riportano i seguenti riferimenti:

- Delibera ANAC n. 1134/2017: *“Uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione dei processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute dagli utenti per ottenere vantaggi illeciti. Al fine di ridurre tale rischio ed avendo come riferimento la legge 190/2012 che attribuisce particolare efficacia preventiva alla rotazione, è auspicabile che questa misura sia attuata anche all’interno della società, compatibilmente con le esigenze organizzative d’impresa. (...) La rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico. Altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione, potrebbe essere quella della distinzione delle competenze (cd. “segregazione delle funzioni”) che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.”*
- PNA 2019/2021: il nuovo P.N.A. distingue tra rotazione ordinaria, alla quale dedica un apposito allegato, e rotazione straordinaria, nuova misura anticorruzione introdotta dal suddetto PNA e applicabile soltanto in fase “successiva” (si veda par. 1.3). Quanto alla rotazione ordinaria, il P.N.A. 2019 premette che la rotazione, per essere correttamente impiegata, non deve determinare inefficienze e/o malfunzionamenti, né comportare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze per svolgerli (Delibera 13/2015). Pertanto *“ove non sia possibile utilizzare la rotazione ordinaria (...) le amministrazioni sono tenute (...) ad adottare altre misure di natura preventiva che possano sortire effetti analoghi”*. Dette misure consistono, secondo l’All. 2 al P.N.A. 2019, in via esemplificativa in:
 - segregazione delle funzioni: articolazione delle competenze in modo tale che siano attribuiti a soggetti diversi i compiti di istruttoria, adozione/attuazione delle decisioni ed effettuazione delle verifiche;
 - rafforzamento delle misure di trasparenza;
 - condivisione delle attività;
 - doppia sottoscrizione degli atti.

La rotazione ordinaria è prevista in via generale per tutti i dipendenti pubblici.

Tuttavia, qualora vi siano vincoli oggettivi (per es. carenza di organico) o soggettivi (per es. infungibilità a causa di elevata specializzazione tecnico-professionale), la rotazione può essere sostituita da una o più delle misure sopra menzionate.

Le medesime valutazioni valgono anche per la rotazione del personale dirigenziale.

Alla luce di ciò, la Società rileva che la rotazione dei dirigenti non appare possibile, a causa dell'organico di SILFIsipa che contempla due soli dirigenti, i quali svolgono funzioni completamente diverse tra loro.

Per quanto riguarda la misura della rotazione dei responsabili del procedimento (RUP), nell'anno di riferimento il ruolo viene assegnato tramite apposite nomine del Direttore generale, redatte ai sensi dell'Art. 31 del D.lgs 50/2016, nei procedimenti in cui risulti possibile, in conformità alla norma.

Anche per quanto riguarda il personale non dirigenziale o comunque non apicale, si rileva che in ogni ufficio, servizio e/o mansione è inserito personale altamente specializzato che non appare pertanto attualmente sostituibile. L'azienda, in ragione della propria organizzazione, ritiene pertanto di adottare misure alternative alla rotazione, comprese tra quelle suggerite dall'All. 2 al PNA, ossia:

- favorisce nei processi gestionali operativi la condivisione delle attività tra i soggetti apicali, al fine di evitare l'isolamento delle mansioni;
- favorisce il lavoro condiviso, così che ogni procedimento sia conosciuto quanto più possibile da due o più soggetti, che collaborano al suo espletamento;
- incrementa la trasparenza interna delle attività, pubblicando tutto quanto ritenuto necessario al fine di prevenire processi distorsivi dell'azione amministrativa;
- dispone la segregazione delle funzioni.

I soggetti apicali si avvalgono in ogni caso dell'assistenza e collaborazione degli uffici, quali strutture di supporto, che contribuiscono allo svolgimento delle singole fasi dei processi (istruttorie, decisionali, attuative, di controllo).

8. INCONFERIBILITÀ SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI.

In merito alle cause di inconferibilità per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali all'interno della Società e dunque per quanto di interesse di SILFIsipa, si rinvia al D.Lgs. 39/2013 il quale sinteticamente prevede le seguenti situazioni di inconferibilità:

- A. Per gli amministratori di un ente di diritto privato in controllo pubblico, come definiti dall'art. 1 comma 2 lettera f) del D.Lgs. 39/2013, l'inconferibilità del relativo incarico può essere determinata da:**

- art. 3, comma 1, lett. d), condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione;
- art. 7, comma 2 lett. d), aver fatto parte, nei due anni precedenti, della Giunta o del Consiglio (...) del Comune che conferisce l'incarico; aver avuto un incarico politico nella medesima Regione dell'Ente che conferisce l'incarico; essere stati Presidente o Amministratore delegato di Ente di diritto privato in controllo pubblico nella medesima Regione.

B. Per i dirigenti di un ente di diritto privato in controllo pubblico l'inconferibilità del relativo incarico può essere determinata da:

- art. 3, comma 1, lett. c), condanne, anche non definitive, per reati contro la pubblica amministrazione.

In entrambe le ipotesi di inconferibilità a causa di condanna per reati contro la Pubblica Amministrazione la relativa durata dipende dal tipo di reato e dalla durata della pena accessoria (interdizione dai pubblici uffici). La Società, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica la sussistenza delle situazioni di inconferibilità mediante la richiesta (da parte della Società) ed il rilascio (da parte dell'interessato) della dichiarazione sostitutiva di certificazione e/o notorietà resa dall'interessato:

- necessariamente prima dell'assunzione dell'incarico e comunque all'atto del conferimento dell'incarico, procedendo a verifica in caso di dubbio;
- eventualmente in ogni momento, su richiesta da parte del RPCT o su segnalazione di terzi, nel corso del rapporto.

La dichiarazione deve essere richiesta e rilasciata nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445/2000, con la conseguenza che la dichiarazione mendace, oltre alle conseguenze di cui all'art. 20 comma 5 D.Lgs. 39/2013, assume rilevanza penale ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del suddetto DPR.

Se la situazione di inconferibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico la Società si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto. Se la situazione di inconferibilità emerge successivamente, l'incarico è nullo, il relativo contratto è risolto di diritto e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del d.lgs 39/2013, con facoltà per la Società di adottare tutte le decisioni conseguenti.

La Società, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica che:

- negli atti di attribuzione degli incarichi e negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico, così come indicato dalla delibera ANAC 1134/2017, punto 3.1.1.

- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità nei termini già indicati e con cadenza periodica.

9. INCOMPATIBILITÀ SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI.

Anche in merito alle cause di incompatibilità per gli incarichi di amministratore di un ente di diritto privato in controllo pubblico e per gli incarichi dirigenziali del medesimo ente, si rinvia al D.Lgs. 39/2013 il quale sinteticamente prevede le seguenti situazioni di incompatibilità:

A. Per gli amministratori l'incompatibilità può essere determinata da:

- art. 9 comma 1, assunzione della relativa carica dopo aver già ricevuto incarichi di vertice nell'Ente Pubblico controllante;
- art. 9 comma 2, svolgimento contemporaneo di attività professionale regolata o retribuita dalla Società di cui il soggetto è anche amministratore;
- art. 11, comma 2 lett. c), assunzione di incarichi di vertice nelle amministrazioni regionali;
- art. 11 comma 3 lett. c), assunzione di incarichi di vertice nell'Ente Pubblico controllante; ;
- art. 13, comma 1, assunzione dell'incarico di Presidente del Consiglio, Ministro, Vice Ministro, Commissario Straordinario del Governo, Parlamentare;
- art. 13 comma 2, assunzione dell'incarico di presidente o amministratore delegato di altro ente di diritto privato in controllo pubblico di livello regionale;
- art. 13 comma 3, assunzione dell'incarico di componente della Giunta o del Consiglio dell'Ente controllante;
- art. 14, comma 2, lettera c), assunzione dell'incarico di direttore generale, direttore sanitario o direttore amministrativo in Ente del SSN .

B. Per gli incarichi dirigenziali:

- art. 12 comma 1, assunzione o mantenimento della carica di componente dell'organo di indirizzo, presidente o amministratore delegato dell'Ente presso il quale il soggetto è stato nominato dirigente;
- art. 12 comma 2, assunzione o mantenimento dell'incarico di Presidente del Consiglio, Ministro, Vice Ministro, Commissario Straordinario del Governo, Parlamentare;
- art. 12 comma 4, assunzione o mantenimento della carica di componente della Giunta o del Consiglio di una P.A. appartenente alla stessa Regione dell'Ente controllante; componente dell'organo di indirizzo di altro ente di diritto privato in controllo pubblico nella medesima Regione;

La Società, per il tramite del RPCT, in collaborazione con le altre strutture di controllo interne alla società, verifica la sussistenza delle situazioni di incompatibilità mediante la richiesta (da parte della Società) ed il rilascio (da parte dell'interessato) della dichiarazione sostitutiva di certificazione e/o notorietà resa dall'interessato:

- prima dell'assunzione dell'incarico e comunque all'atto del conferimento dell'incarico, procedendo a verifica in caso di dubbio;
- annualmente su richiesta del RPCT;
- eventualmente in ogni momento, su richiesta da parte del RPCT o su segnalazione di terzi, nel corso del rapporto.

La dichiarazione deve essere richiesta e rilasciata nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000, con la conseguenza che la dichiarazione mendace, oltre alle conseguenze di cui all'art. 20 comma 5 D.Lgs. 39/2013, assume rilevanza penale ai sensi e per gli effetti del DPR suddetto.

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 atti di attribuzione degli incarichi e negli interpellati per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità così anche come indicato nella delibera 1134/2017 al punto 3.1.1.
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità nei termini già indicati.

In ogni caso l'Amministrazione è tenuta ad effettuare tutto quanto è nelle sue possibilità per verificare quanto sostenuto dall'interessato nella dichiarazione di assenza di cause ostative.

Tanto le cause di inconfiribilità, quanto quelle di incompatibilità, mirano ad evitare che lo svolgimento pregresso o contemporaneo di determinate funzioni possa agevolare il conseguimento di incarichi in modo illecito ed il loro svolgimento in modo non imparziale.

10. DEFINIZIONE DI MODALITÀ PER VERIFICARE IL RISPETTO DEL DIVIETO DI SVOLGERE ATTIVITÀ INCOMPATIBILI A SEGUITO DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO – “Il divieto di *Pantouflage*”.

La legge 190/2012 ha modificato l’art. 53 del d.lgs. 165/2001 introducendo il comma 16-ter in base al quale *“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato **poteri autoritativi o negoziali** per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”*.

La *ratio* di questa norma consiste nell’evitare, da un lato, che il pubblico dipendente o assimilato possa precostituirsi una posizione lavorativa in modo illecito e, dall’altro, che il privato che entra in contatto con l’Ente Pubblico eserciti sul funzionario pressioni indebite, prospettandogli una situazione lavorativa vantaggiosa.

Tale divieto riguarda non solo i dipendenti a tempo indeterminato della P.A., ma anche quelli a tempo determinato ed i collaboratori (Parere ANAC del 04.02.2015).

Allo stesso modo, il divieto concerne qualsiasi tipo di rapporto lavorativo (indeterminato, determinato, collaborazione) instaurabile con il privato.

Il divieto, tuttavia, riguarda soltanto coloro che *effettivamente*, a prescindere dalla qualifica formalmente posseduta all’interno dell’organizzazione, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali. Pertanto è possibile che si applichi tanto al dirigente quanto al dipendente che abbia avuto il potere di incidere in modo determinante in un certo procedimento (Parere ANAC del 21.10.2015).

Infine si ricorda che il “soggetto privato” destinatario dei suddetti poteri autoritativi o negoziali è anche l’ente di diritto privato in controllo pubblico il quale, in relazione ad un dato procedimento, sia stato semplice destinatario dell’esercizio di un potere di altra P.A.

Analogamente, qualora il dipendente abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di un ente di diritto privato in controllo pubblico, il medesimo divieto si applica nei confronti dei privati destinatari dei suddetti poteri.

In ottemperanza alla normativa suddetta la Società, per il tramite del Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza, effettua la propria attività di vigilanza e di verifica.

La società, come indicato nel bando-tipo 2/2014, richiamato dal PNA 2019, è tenuta inoltre ad inserire nel bando, a pena di esclusione, la condizione che il concorrente non abbia violato il divieto di *pantouflage* in precedenza.

La Società, dunque, in occasione della verifica circa il possesso dei requisiti di partecipazione, verifica anche il rispetto di detto divieto.

Infine, in occasione degli interpellati o nelle varie forme di selezione del personale o nei processi di approvvigionamento, la Società espressamente richiede il rispetto di detto divieto, inserendo tale requisito come elemento fondamentale della verifica del possesso dei requisiti tecnici e personali.

11. ADOZIONE DI MISURE PER LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.

L'art. 1 comma 51 della Legge 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del D.Lgs, 165/2001: l'art. 54-*bis* rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il c.d. *Whistleblower*, prevedendo tutta una serie di misure a favore del dipendente che segnala le condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Tali tutele sono state estese con l. 179/2017 anche al dipendente di Società private in controllo pubblico.

Le linee guida emanate con delibera 6/2015, richiamate dalla delibera 1134/2017, evidenziano che spetta alle Amministrazioni controllanti promuovere l'adozione da parte delle società da loro controllate di misure idonee ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui venga eventualmente a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.

Le medesime Amministrazioni dovranno garantire inoltre la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'approfondimento del tema è trattato inoltre nella comunicazione del Presidente ANAC del 5/09/2018 sulle novità introdotte dalla L.179/2017.

Quest'ultima indica:

- *i soggetti ai quali la segnalazione può essere effettuata* (Responsabile prevenzione della corruzione, ANAC, Autorità Giudiziaria ordinaria e contabile);
- *le modalità con le quali la segnalazione deve essere effettuata*:
 - *modalità informatica* mediante invio di e-mail all'indirizzo del RPCT o dell'OdV suggerendo di indicare nell'oggetto la specifica locuzione "**Riservato – Whistleblowing**" oppure in alternativa con l'utilizzo dell'applicazione informatica "Whistleblowing" di ANAC, accessibile dal sito aziendale con apposito link disponibile nella pagina Società trasparente/ altri contenuti/ Prevenzione della corruzione/ Whistleblower;
 - *modalità cartacea* mediante posta o *brevi manu* all'ufficio protocollo dell'ANAC, o al RPCT della società, suggerendo di indicare sul plico o nell'oggetto la specifica locuzione "**Riservato –**

Whistleblowing” o altre analoghe al fine di essere trattata con le apposite modalità e protocollata in apposito registro riservato.

La Società comunque fornisce al dipendente che segnala gli illeciti le seguenti garanzie nei termini che seguono.

L’identità del segnalante verrà protetta dagli organi destinatari della segnalazione (RPCT in primo luogo) in ogni contesto successivo alla segnalazione, 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.). Inoltre, in caso di procedimento disciplinare che dovesse derivare da una segnalazione, l’identità del segnalante potrà essere rivelata a chi irroga la sanzione disciplinare e al destinatario della stessa, nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;
- se la contestazione disciplinare è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione stessa e la conoscenza dell’identità è assolutamente indispensabile per la difesa del destinatario della sanzione disciplinare.

Fuori dai casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, il dipendente che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla sua denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le irrogazioni di sanzioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritenga di essere sottoposto a comportamenti discriminatori per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito può:

- dare notizia circostanziata dell’avvenuta discriminazione al dirigente o al RPCT., il quale valuta la sussistenza degli elementi per segnalare agli organi/strutture competenti quanto accaduto, per le eventuali azioni di competenza;
- darne notizia al capo gerarchico del dipendente che ha operato la discriminazione, e/o al proprio capo gerarchico, affinché valutino l’opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti opportuni;
- dare notizia dell’avvenuta discriminazione all’organizzazione sindacale alla quale aderisce, per le azioni di competenza;
- darne notizia all’ANAC;
- darne notizia all’autorità giudiziaria.

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti previsto dagli artt. 22 e ss. L. 241/1990, fatta eccezione per i casi sopra indicati, in cui l'anonimato non può essere opposto. In linea generale, dunque, la segnalazione non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, c. 1, lett. a), L. 241/1990.

Il dirigente o il RPCT, in tutti i casi in cui ha conoscenza di una violazione delle misure di prevenzione della corruzione e delle misure di trasparenza, per effetto di una segnalazione ritenuta fondata, svolge un'attività istruttoria sui contenuti della segnalazione stessa e riferisce all'organo che all'interno della società è tenuto ad irrogare eventuali sanzioni.

12. INFORMAZIONI VERSO IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT); RAPPORTI TRA RPC E ODV.

Il RPCT condivide con l'OdV un flusso informativo sia in entrata che in uscita, al fine di consentire ad entrambi l'esercizio delle proprie prerogative mantenendo però la necessaria indipendenza.

In tal senso è previsto che con cadenza annuale l'OdV e il RPCT si scambino informazioni in merito alle eventuali segnalazioni o anomalie riscontrate nel corso dell'anno.

L'OdV ed il RPC, qualora lo ritengano necessario, potranno richiedersi reciprocamente una relazione sullo stato di attuazione delle misure organizzative di prevenzione della corruzione e del MOG, all'esclusivo fine di promuovere e garantire il necessario coordinamento nell'ambito delle rispettive prerogative.

13. MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.

Tutti i Responsabili di funzione hanno l'obbligo di accertare l'adempimento delle norme anticorruzione e in caso di verifica o segnalazioni di non conformità hanno il compito di avvisare immediatamente il RPCT, fatti salvi i flussi informativi già previsti ed a cui i suddetti responsabili possono sempre accedere.

E' compito del RPCT effettuare il controllo sulle non conformità segnalate in materia di anticorruzione, di concerto con l'OdV, anche effettuando accertamenti a campione.

Il resoconto dell'attività di monitoraggio è tempestivamente segnalato, in caso di necessità e urgenza, al Direttore Generale e al CdA.

E' altrimenti inserito nella relazione annuale dell'OdV trasmessa al CdA.

Il RPCT, previa opportuna verifica, pubblica sul sito web, con cadenza almeno annuale, una relazione contenente i risultati dell'azione anticorruzione svolta.

Nell'espletamento dei propri compiti il RPCT potrà avvalersi del supporto:

- degli organi e strutture interne della Società;
- di coloro che all'interno della Società sono addetti a funzioni di controllo e verifica;
- dei dirigenti e responsabili/referenti di settore;
- di tutti i dipendenti;
- di esperti esterni, previa adeguata motivazione e comunque nell'ambito delle risorse assegnate dalla Società.

14. MECCANISMI DI ACCOUNTABILITY

Il meccanismo di *accountability* (attendibilità e trasparenza) che consente di avere notizie in merito alle misure di prevenzione adottate per contrastare la corruzione, è dato dalla pubblicazione del presente Piano, unitamente al Codice Etico e di comportamento, oltre a tutte le altre pubblicazioni obbligatorie o necessarie, nel sito istituzionale della società SILFIsipa, www.silfi.it.

15. MISURE ORGANIZZATIVE DI TRASPARENZA (MOGTR)

La trasparenza costituisce un importante principio che caratterizza l'attività della Società per prevenire la corruzione e, più in generale, qualsiasi situazione che possa provocare una cattiva gestione.

La pubblicazione delle informazioni sulle attività poste in essere permette, infatti, di favorire forme di controllo diffuso anche da parte di soggetti esterni e di svolgere un'importante azione deterrente per potenziali condotte illegali o irregolari.

Esse integrano inoltre il livello essenziale delle prestazioni erogate dalle P.A. ai fini di prevenzione e contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, di cui all'art. 117 comma 2 lett. m) Cost.

La Società ha provveduto a recepire le disposizioni dettate dal D.Lgs. 33/2013 pubblicando, sul proprio sito internet, determinate e ben individuate informazioni (è possibile verificare sul sito internet, nella sezione "società trasparente" le informazioni e i dati pubblicati) nonché adottando il Piano Triennale Integrità e Trasparenza, costituente parte integrante delle presenti Misure Anticorruzione.

Ai fini degli adempimenti di trasparenza concernenti gli obblighi di pubblicazione dei dati indicati dal d.lgs 33/2013, si evidenzia che:

- i responsabili delle pubblicazioni (RP), coincidenti in SILFIsipa con i Responsabili delle trasmissioni (RT) sono: **rag. Paola Tozzetti** per i dati amministrativi – **dr.ssa Rossella Chirulli** e **dott. Walter Guerrieri** per i dati relativi a Bandi e Gare.
- il responsabile per l'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltante (RASA) è la **dr.ssa Rossella Chirulli**

Per quanto concerne gli obblighi di trasparenza ai sensi del cap. 4 punto O del Regolamento Generale OdV, si dà atto che l'Organo di Vigilanza rilascia annualmente l'attestazione per il corretto assolvimento degli obblighi di trasparenza.

Secondo quanto indicato dalla delibera n. 1134/2017, in conformità al d.lgs 33/2013 e ss. mm. ii., le società in controllo pubblico sono tenute a pubblicare, compatibilmente con le attività svolte, i dati, documenti e le informazioni relative alla loro organizzazione e alle attività svolte, nonché i dati relativi agli incarichi professionali e di collaborazione esterni assegnati.

Inoltre, con riferimento all'organizzazione della Società, particolare importanza riveste la pubblicazione dei dati relativi agli incarichi di amministrazione, direzione o governo della Società.

Con riferimento al Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale ed ai Dirigenti, la Società pubblica tutti i dati richiesti dall'art. 14 d.lgs 33/2013, con esclusione unicamente per i Dirigenti semplici dei soli dati relativi alla situazione reddituale e patrimoniale, in ottemperanza alle Linee Guida 1134/2017 ed alla sentenza n. 20/2019 della Corte Costituzionale.

Devono essere inoltre oggetto di pubblicazione i provvedimenti in tema di reclutamento del personale e di gestione delle relative spese, come previsto dall'art. 19 d.lgs 175/2016. Anche a quest'ultime informazioni si applicano eventualmente le misure sanzionatorie previste in via generale dal d.lgs 33/2013.

Per le modalità di attuazione della pubblicazione dei dati e delle informazioni si rinvia alla **TABELLA A - Pubblicazioni per la Trasparenza** - revisione 01 - da considerare come parte integrante del presente documento.

Infine, per quanto riguarda l'accesso civico, sia semplice che generalizzato, la Società ha predisposto un apposito modulo, reperibile nella sezione Società trasparente - altri contenuti - accesso civico semplice/accesso civico generalizzato, dove si possono reperire anche tutte le informazioni necessarie all'esercizio del diritto in questione.

16. ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

SILFIsipa, su indicazione della delibera ANAC 1134/2017, ha indentificato il soggetto più idoneo allo svolgimento della funzione di **OIV** nella figura dell'OdV che procede ad effettuare le attestazioni per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, avendo inoltre il compito di verificare la coerenza tra gli atti di programmazione strategico-gestionale e quelli connessi ad anticorruzione e trasparenza.

Ha infine il potere di richiedere informazioni al RPCT ed effettuare audizioni di dipendenti.

SILFI ha provveduto ad indicare sul sito web sezione “Società Trasparente - Controlli e Rilievi sull’amministrazione” i riferimenti dell’organo di controllo che svolge le funzioni di OIV come indicato nella Delibera ANAC 1134/2017.

17. TRASPARENZA E NUOVA DISCIPLINA DELLA TUTELA DEI DATI PERSONALI (reg.UE 2016/679).

SILFIspa, ha proceduto alla nomina del Responsabile della Protezione Dati (RPD), individuandolo in un soggetto diverso dal RPCT.

Inoltre ha proceduto a redigere il DPIA (Data Protection Impact Assessment) per la valutazione del sistema del trattamento dei dati personali in azienda ai sensi del nuovo regolamento europeo UE 2016/679 (c.d. “GDPR”) e della norma di attuazione D.lgs 101/2018.

La Società ha cura di bilanciare le esigenze di riservatezza di cui al GDPR con il diritto dei cittadini al libero accesso alle informazioni in possesso delle P.A., accertandosi di rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti e tutti i dati sensibili e giudiziari non indispensabili (art. 7-*bis* comma 4 d.lgs 33/2013).

18. ALLEGATI :

- **Pianificazione triennale delle azioni di miglioramento**
- **All. 1 - Schede di valutazione rischio**
- **Tabella A: Pubblicazioni per la Trasparenza**