

**S.A.N.B. S.P.A.**

**PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA  
CORRUZIONE  
TRIENNIO 2016/2018**

# 1. Introduzione

## Il profilo della società

La Società “Servizi Ambientali per il Nord Barese S.p.A.” è una Società a totale partecipazione pubblica costituita tra i Comuni appartenenti all’Ambito di Raccolta Ottimale (A.R.O.) 1 - Provincia di Bari - istituito con Deliberazione di Giunta Regionale n°2147 del 23 ottobre 2012 tra i Comuni di Bitonto, Corato, Molfetta, Ruvo di Puglia e Terlizzi.

E’ stata costituita con atto Repertorio n°2046, Raccolta n°1419 del 31/12/2014, registrato a Bari il 09/01/2015, al n°580/1T, innanzi al Notaio Dott. Francesco Capozza, a conclusione di un lungo e articolato percorso tecnico-amministrativo iniziato nel 2012 con la emanazione della Legge Regione Puglia n°24 del 20/08/2012, inerente la regolamentazione ed organizzazione dei servizi pubblici locali di rilevanza economica.

La S.A.N.B. S.p.A. ha un capitale sociale pari ad € 100.000,00

La Società è attualmente in fase di avvio operativo. Essa gestirà con affidamento diretto (“in house providing”), il Servizio di Igiene Urbana nell’Ambito di raccolta Ottimale (A.R.O.) 1- Provincia di Bari -

La Società ha per oggetto:

- a) l’attività di gestione dei rifiuti urbani ed assimilati attuata mediante la raccolta generalizzata e/o differenziata a monte o a valle, lo stoccaggio ed il trasporto dei rifiuti urbani, compresa la FORSU, dei rifiuti assimilabili ai rifiuti urbani, nonché dei rifiuti speciali inerti, dei rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi, compreso l’amianto, delle acque reflue dei rifiuti in genere provenienti da insediamenti produttivi, industriali e commerciali, il tutto in conformità e nel rispetto delle leggi comunitarie, nazionali e regionali in materia;
- b) nell’ambito del ciclo integrato dei rifiuti urbani ed assimilati, l’attività di spazzamento e lavaggio stradale, compresa la rimozione della neve, nonché lo spazzamento di aree pubbliche, la pulizia di bagni pubblici fissi e removibili, di piscine comunali, di spiagge e litorali marini, la rimozione di scritte murarie;
- c) ogni altra attività complementare o comunque connessa con i servizi di igiene urbana, ovvero di pubblica utilità, tesa a preservare la salute e la salubrità ambientale, comprese la pulizia, la disinfezione, la disinfestazione, la derattizzazione e la sanificazione e la rimozione di carcasse animali;
- d) l’attività di accertamento, di liquidazione e di riscossione spontanea e coattiva delle entrate tributarie e patrimoniali dei Comuni, relativamente al servizio di igiene urbana, nonché tutte le attività connesse per l’efficace, economico ed efficiente svolgimento del servizio di accertamento, di liquidazione e di riscossione;
- e) ove consentito dalla normativa vigente, l’attività di gestione di impianti di trattamento di rifiuti non pericolosi, di recupero di discariche di rifiuti non pericolosi, compresa la captazione ed il recupero di biogas ed il ripristino ambientale;
- f) l’attività di progettazione, di costruzione e di gestione di impianti anche complessi per il recupero, trattamento, riciclaggio e smaltimento dei rifiuti, compresi gli impianti per il recupero energetico, connesso e derivante dal razionale impiego e smaltimento di tutti i rifiuti individuati nel presente oggetto sociale, con conseguente produzione , cogenerazione e vendita di calore ed energia anche da fonti alternative, di qualunque tipo anche elettrica e di altri combustibili, di syngas e di biogas, di compost, di fertilizzanti, nei limiti e con le modalità previsti dalla normativa vigente;

- g) l'attività di progettazione, costruzione e gestione di isole di trasferimento, di centri di raccolta e delle attrezzature e degli impianti connessi a tali attività;
- h) il commercio e l'intermediazione dei rifiuti in ossequio alla specifica disciplina di cui al D. Lgs. 03 aprile 2006 n. 152 e s.m.i.;
- i) lo studio, la ricerca e la sperimentazione del ciclo integrato dei rifiuti, nonché di impianti a tecnologia complessa;
- j) la costituzione e la gestione, anche in collaborazione con altri soggetti, di laboratori ecologici e di istituti di scienza e di formazione per la promozione e lo sviluppo dell'educazione ambientale e della eco sostenibilità;
- k) la prestazione di servizi di assistenza e consulenza per i progetti ambientali, nei limiti previsti dalla legge per professioni "protette";
- l) le attività innanzi elencate saranno svolte in favore degli enti territoriali – soci - attraverso contratti di appalto, di servizi, di concessione o con altre tipologie contrattuali consentite dalla legge.

Al solo fine del conseguimento dell'oggetto sociale, la società, nell'ambito dei piani strategici industriali e dei piani programma annuali, quali a titolo esemplificativo quello degli investimenti, delle risorse umane ed economico – finanziario, potrà acquistare, vendere, permutare e gestire beni immobili di qualunque genere e destinazione, nonché macchinari, attrezzature ed impianti.

Per il raggiungimento dello scopo sociale, la Società potrà compiere - ma non come oggetto prevalente e non nei confronti del pubblico - operazioni mobiliari e finanziarie di qualsiasi specie, compreso il rilascio di garanzie reali e personali a favore proprio o di terzi, se nell'interesse sociale, nonché assumere partecipazioni e cointeressenze in altre Società, Consorzi od Enti aventi scopo analogo, affine o connesso al proprio.

Sono comunque escluse dall'oggetto sociale le attività che per legge sono riservate a soggetti muniti di particolari requisiti non posseduti dalla Società. La società svolgerà la parte più importante della propria attività nell'ambito di quelle innanzi elencate in favore degli enti territoriali soci e, soltanto ove non in contrasto con la normativa comunitaria, nazionale e regionale pro tempore vigenti, in favore di altri committenti.

In quanto Società a totale partecipazione pubblica è soggetta al controllo analogo, esercitato ai sensi dell'art. 23 dello Statuto della Società che recita come di seguito:

*<< Nell'ambito del controllo analogo di cui al comma precedente, l'assemblea dei soci, deliberando con le maggioranze previste per l'assemblea ordinaria, può impartire indicazioni vincolanti al Consiglio di Amministrazione in ordine alla determinazione di obiettivi strategici e alla adozione di decisioni significative riguardanti la gestione dei servizi ad essa affidati.*

*In particolare la assemblea ordinaria dei soci assume deliberazioni che:*

- a) indicano alla società gli obiettivi strategici aziendali;*
- b) definiscono le linee guida per l'elaborazione da parte della società dei piani di esercizio, nonché le caratteristiche dei servizi da rendere;*
- c) effettuano proposte vincolanti all'organo amministrativo riguardo allo stato di attuazione degli obiettivi fissati, anche sotto il profilo dell'efficacia, efficienza ed economicità;*
- e) esprimono il consenso preventivo e vincolante per l'organo amministrativo per l'eventuale esercizio, in qualsiasi forma, di attività rientranti nell'oggetto sociale ma non ancora avviate;*
- f) esprimono l'autorizzazione preventiva e vincolante per l'organo amministrativo per il compimento delle seguenti attività:*
  - definizione della pianta organica e sue variazioni;*
  - svolgimento di procedure per l'assunzione di personale inclusi i concorsi;*
  - nomina e revoca di dirigenti;*
  - compravendita, affitto e comodato di aziende o rami d'azienda;*
  - compravendita di quote o azioni di società;*
  - partecipazione a società o consorzi;*
  - compimento di operazioni di qualsiasi natura di importo superiore ad euro 100.000,00 (centomila virgola zero zero), salvo che:*

*i) siano imposte da norme di legge; ii) riguardino il pagamento di retribuzioni e contributi previdenziali di dipendenti e amministratori della società; iii) riguardino il pagamento di sanzioni perviolazioni di norme di legge;*  
*g) possono formulare proposte vincolanti per l'ordine del giorno delle riunioni del C.d.A..*  
*E' altresì riservata alla competenza dell'assemblea ordinaria la trattazione di argomenti inerenti a pretese o diritti della società sugli enti locali derivanti dal contratto di servizio.*

## **La Legge 190/2012 e il sistema di prevenzione**

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".

Su sollecitazione degli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte (in particolare, il G.R.E.C.O., il W.G.B. dell'O.E.C.D. e l'I.R.G. dell'O.N.U.), con tale provvedimento normativo è stato introdotto anche 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 territoriali 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, indicate dalle organizzazioni sovranazionali, 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.

## **Il rischio corruzione nello spirito della Legge**

Il concetto di corruzione da prendere a riferimento per la definizione dei Piani di prevenzione ha un'accezione ampia, essendo comprensivo delle diverse situazioni in cui sia riscontrabile l'abuso da parte di un soggetto del potere/funzione a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti comprendono, infatti, non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale artt. da 314 a 360, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – si rilevi un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

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). E

inoltre:

- 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**

La legge 190/2012 stabilisce (art.1 c. 34) che le disposizioni dei commi da 15 a 33 dell'art.1 della Legge si applicano anche alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e alle loro controllate. Tali disposizioni riguardano sommariamente obblighi di trasparenza nell'attività amministrativa e di accesso agli atti del cittadino, di monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali, obblighi/limitazioni e esclusioni di ricorso agli arbitrati nei contenziosi riguardanti gli appalti pubblici e di stipula dei "patti di integrità" con gli appaltatori o ditte partecipanti a selezione per appalti pubblici con clausole espresse di risoluzione o esclusione.

Con determinazione n°8 del 17/06/2015 l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha emanato le "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".

Nella suddetta determinazione ANAC si è evidenziato che, in considerazione della peculiare configurazione del rapporto di controllo che le amministrazioni hanno con le Società in house, queste ultime rientrano nell'ambito delle società controllate cui si applicano le norme di prevenzione della corruzione ai sensi della Legge n°190/2012.

La S.A.N.B. S.p.A., Società a totale partecipazione pubblica costituita tra i Comuni di Bitonto, Corato, Molfetta, Ruvo di Puglia e Terlizzi per la gestione, secondo il modello dell'in house providing, del servizio di Igiene Urbana a livello di A.R.O. rientra, pertanto, tra i soggetti tenuti al rispetto delle citate disposizioni normative.

Detta Società è tenuta dunque, ad introdurre apposite misure anticorruzione ai sensi della L.190/2012 da integrare, poi, con il modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001.

Il PNA, inoltre, stabilisce la nomina di un Responsabile della Prevenzione della Corruzione (R.P.C) per l'attuazione del Piano.

La società S.A.N.B. S.p.A. allo stato non è ancora operativa e non dispone di una dotazione organica e quindi di figure dirigenziali cui conferire l'incarico di R.P.C..

Il C.d.A. della Società sulla base di quanto stabilito dalla Determinazione n°8/2015 dell'A.N.A.C., punto 2.1.2, ove si prevede che: <<solo in casi eccezionali il R.P.C. potrà coincidere con un amministratore, purchè privo di deleghe gestionali>> ha conferito provvisoriamente l'incarico di R.P.C. al dott. Francesco Santarella, componente del medesimo C.d.A..

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

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

## **2. Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e altri soggetti coinvolti**

### **Funzioni, poteri e responsabilità**

Considerato il delicato compito organizzativo e di raccordo, al responsabile della prevenzione deve essere assicurato un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate e qualificate risorse umane e adeguate dotazioni strumentali e finanziarie.

La Legge ha considerato essenziale la figura del responsabile, come soggetto idoneo ad assicurare il funzionamento del sistema di prevenzione, attribuendo a tale ruolo le 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.

In particolare, all'art. 1, c. 8, della L.190/2012 si prevede una responsabilità dirigenziale per la mancata predisposizione del Piano di prevenzione della corruzione e di mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti.

All'art. 1, c. 12 si prevede, inoltre, l'imputazione di una responsabilità dirigenziale, disciplinare e amministrativa per il caso in cui all'interno della società vi sia stata una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato.

La responsabilità è esclusa se il responsabile della prevenzione prova di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di prevenzione e di averne osservato le prescrizioni e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

L'art. 1, c. 14, individua una forma di responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21, D.lgs. n. 165 del 2001 che si configura nel caso di: "ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano" e una forma di responsabilità disciplinare "per omesso controllo".

Per completezza del quadro, delle responsabilità in capo al responsabile della prevenzione si segnala:

- (qualora esso sia anche responsabile della trasparenza) una responsabilità per la violazione degli obblighi di trasparenza art. 46 del d.lgs. n. 33 del 2013;

- il mancato rispetto delle disposizioni sulla incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi (art. 15 del d.lgs. 39/2013).

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".

Delibera di nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione di S.A.N.B. S.p.A.

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

Con Delibera del \_\_\_\_\_ il CdA di S.A.N.B. S.p.A. ha nominato il dott. Francesco Santarella, membro del C.d.A., come Responsabile della prevenzione della corruzione ai sensi dell'art. 1 c. 7 della L. 190/2012 e del punto 2.1.2 della Determinazione A.N.A.C. n°8/2015.

La nomina del suddetto Responsabile è comunicata ai Comuni dell'A.R.O. 1 BA, pubblicata sui siti internet dei medesimi Comuni nello spazio riservato alla Società, come disposto dalla ridetta Determinazione A.N.A.C. n°8/2015 punto 2.1.1., in quanto alla data di approvazione del Piano la Società non dispone di un proprio sito internet.

## **Gli altri soggetti coinvolti**

### **L'Organo Amministrativo**

Il C.d.A. di S.A.N.B. 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 C.d.A. approva il Piano della prevenzione della corruzione e ogni proposta di aggiornamento e modifica dello stesso.

Il C.d.A. 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.

### **I Dirigenti e Funzionari responsabili delle aree a rischio corruzione**

Ai dirigenti/funzionari titolari dei Processi/Attività a rischio corruzione individuati nel presente Piano sono attribuite le seguenti responsabilità:

- svolgono attività informativa nei confronti del responsabile della prevenzione;
- partecipano al processo di gestione del rischio, collaborando con il responsabile per individuare le misure di prevenzione;

- assicurano l'osservanza del Codice Etico e l'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel Piano;
- adottano le misure gestionali finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e la mobilità del personale.

### **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 dirigente o all'Ufficio Personale e i casi di conflitto di interessi che li riguardano.

Si ribadisce che alla data di approvazione del presente Piano la Società S.A.N.B. S.p.A. non dispone di propria dotazione organica.

### 3. Il Piano di prevenzione della corruzione

#### **Riferimenti normativi e contenuto minimo**

Il Piano di prevenzione della corruzione deve avere:

- individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste nell'art. 1 c. 16, della L.190/2012, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni dell'ente;
- previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- previsione dell'adozione di un Codice di comportamento e per i dipendenti ed i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;
- regolazione di procedure per l'aggiornamento;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del modello da parte dell'amministrazione vigilante;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Le misure di prevenzione devono essere coerenti con gli esiti della valutazione dei rischi, prendendo in considerazione sia i potenziali eventi in cui l'ente possa essere considerato responsabile per il reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, sia per i reati commessi da un dipendente della società in qualità di agente pubblico ovvero per quelle ipotesi in cui l'agente operi come soggetto indotto o corruttore.

#### **La struttura del Piano di Prevenzione della corruzione di S.A.N.B.**

Il Piano di prevenzione della corruzione (Piano) di S.A.N.B. è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure obbligatorie per la Legge 190/2012.

Il Piano viene trasmesso ai Comuni soci della Società (amministrazioni vigilanti), dopo la sua approvazione da parte del Organo Amministrativo e pubblicato sui siti istituzionali dei Comuni negli spazi riservati alla Società.

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 S.A.N.B. 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 verifichino gli eventi di corruzione ipotizzati.

Di seguito è riportato l'indice degli argomenti trattati dal presente Piano della prevenzione della corruzione:

- Introduzione (il profilo della società, la Legge 190/2012 e il sistema di prevenzione, il rischio di corruzione nello spirito della Legge, gli adempimenti delle società partecipate dalla PA);
- Il Responsabile della prevenzione della corruzione e altri soggetti coinvolti (funzioni poteri e responsabilità, delibera di nomina del responsabile di S.A.N.B., gli altri soggetti coinvolti);
- Il Piano di prevenzione della corruzione (Riferimenti normativi e contenuto minimo, la struttura del Piano di S.A.N.B., il monitoraggio e riesame del Piano, obblighi informativi vs. la PA vigilante);
- Metodologia di valutazione del rischio
- Le aree sensibili ed il sistema dei controlli interni (Acquisizione e sviluppo del personale, acquisti di lavori servizi e forniture, gestione esecutiva del contratto di appalto, realizzazione dei servizi pubblici gestiti);
- Le misure obbligatorie ex Legge 190/2012 (formazione dei dipendenti, il codice di comportamento, il sistema disciplinare, la trasparenza);
- Piano d'implementazione delle misure obbligatorie e specifiche (anno)

### **Il monitoraggio e il riesame del Piano**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione di S.A.N.B. verificherà periodicamente, almeno una volta all'anno, i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi anti-corruzione 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.

La Relazione annuale dovrà essere pubblicata sui siti istituzionali dei Comuni e trasmessa agli stessi.

Entro il 31 gennaio di ogni anno il Responsabile della prevenzione della corruzione elaborerà il Piano annuale di prevenzione della corruzione da portare all'approvazione del CdA.

## 4. Metodologia di valutazione del rischio

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

### **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 della Società, 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 dei procedimenti 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.**

È un valore numerico attribuito ad ogni evento considerato, che "misura" gli eventi di corruzione in base alla probabilità e all'impatto delle loro conseguenze sull'organizzazione ( $L = P \times I$ ).

## 5. Le aree sensibili e il sistema dei controlli esistenti

### **Acquisizione e sviluppo del personale**

#### **Selezione del Personale**

Per effetto delle disposizioni contenute nel CCNL di categoria in tema di avvicendamento di imprese nella gestione dei servizi e nel D.Lgs. n. 152/2006 nonché della volontà espressa dalla Assemblea dei Soci nel corso della seduta del \_\_\_\_\_, la Società SANB, in quanto subentrante alle Aziende già operanti sul territorio, procederà con l'assunzione del personale delle medesime nel rispetto delle norme vigenti in materia.

Per far fronte all'esigenza d'immissione in azienda di nuovo personale, SANB effettua assunzioni con contratti a tempo indeterminato (inclusi i contratti di apprendistato) e a tempo determinato.

Gli attuali contratti di lavoro applicati in azienda sono: CCNL dirigenti Federmanager; CCNL Igiene Ambientale Federambiente; CCNL Multiservizi.

Per particolari necessità possono essere stipulati contratti di somministrazione lavoro, distacco e eventuale successiva assunzione di personale dipendente di società partecipate.

I rischi del processo, considerati in ottica strumentale alla commissione di reati di corruzione ex L.190/2012, sono i seguenti:

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

Il processo di selezione del personale di SANB dovrà essere, altresì, disciplinato dall'emanando "Regolamento selezione del personale ai sensi art. 18 D. L. 112/08 e art. 35 comma 3 D. Lgs.165/01" che definisce i criteri e le modalità da seguire nel processo di selezione esterna di personale, ai sensi dell'art. 18 del D.L. 112/2008 nel rispetto dei principi indicati dall'art. 35 comma 3 del D. Lgs. 165 del 2001.

Per la gestione dei suddetti rischi SANB intende avvalersi delle "misure" riportate nel successivo capitolo 6. "Le misure obbligatorie ex Legge 190/2012".

Tutte le assunzioni sono vincolate alla autorizzazione preventiva e vincolante per l'organo amministrativo dell'Assemblea dei Soci, nell'esercizio del controllo analogo ed alle previsioni di Budget.

I principali presidi di controllo che dovranno essere contenuti nel Regolamento sono i seguenti.

- L'avviso di selezione è comunicato con Ordine di servizio (OdS) su un modello predefinito che garantisce la completezza delle informazioni contenute, pubblicato sul sito aziendale e presso il Centro per l'Impiego della Provincia di Bari.
- La Commissione Giudicatrice è composta di tre membri massimo, scelti all'esterno, esperti di provata competenza nelle materie di concorso.
- La graduatoria predisposta dalla Commissione Giudicatrice è definitivamente approvata dall'Organo amministrativo e, per la trasparenza, pubblicata sul sito della società.

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 incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (Allegato 1 - B.8 pantouflage – revolving doors) e Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali (B.9), SANB verificherà che:

- il personale interessato (amministratori e dirigenti, consulenti) rilasci una dichiarazione in cui si attesta l'inesistenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità;
- sia previsto nell'emanando Regolamento di selezione del personale, l'inserimento delle disposizioni in materia di inconfiribilità (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.

### **Conferimento incarichi di collaborazione**

SANB nel perseguimento dei propri fini statutari può avere la necessità di affidare incarichi a titolo oneroso a esperti esterni di comprovata esperienza, stipulati ai sensi dell'art. 2222 e dell'art. 2229 del codice civile.

L'incarico può essere dato a professionisti titolari di partita IVA oppure a soggetti che esercitano l'attività nell'ambito di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa o in via occasionale.

Il rischio di questo processo/attività, considerati in ottica strumentale alla commissione di reati di corruzione ex L.190/2012, è il seguente:

- motivazione generica e tautologica 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 SANB intende avvalersi delle "misure" riportate nel successivo capitolo 6. "Le misure obbligatorie ex Legge 190/2012".

Inoltre SANB (C.d.A. 19.11.2015) ha approvato un Regolamento per il conferimento di incarichi esterni finalizzato a garantire la trasparenza e l'imparzialità nell'individuazione dell'esperto e a consentire la razionalizzazione della spesa per gli incarichi.

### **Acquisti di lavori, servizi e forniture**

Il processo degli acquisti riguarda l'acquisizione di beni, servizi e lavori, ai sensi del D.Lgs. n. 163/2006.

In SANB la procedura per gli acquisti dovrà prevedere che il Responsabile dei Servizi tecnici, individuato il fabbisogno, lo segnali con motivazione, all'Organo amministrativo, in una procedura prevista dal Regolamento interno o dalla Legge.

Le fasi del processo particolarmente esposte ai rischi di corruzione sono le seguenti:

- Definizione di un fabbisogno non rispondente alle esigenze dell'amministrazione bensì alla volontà di favorire interessi particolari
- individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento;
- definizione dei requisiti di qualificazione e di aggiudicazione;
- la valutazione delle offerte;
- la verifica dell'eventuale anomalia delle offerte;
- la revoca del bando;

Inoltre particolarmente sensibili sono le Procedure negoziate e gli Affidamenti diretti.

I rischi insiti nelle fasi del processo acquisti, 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 di accesso alla gara 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;
- 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;
- abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario.

Per la gestione dei suddetti rischi SANB intende avvalersi delle "misure" riportate nel successivo capitolo 6. "Le misure obbligatorie ex Legge 190/2012"

Per adempiere agli obblighi previsti dalla L.190/2012 e dal PNA, SANB prevede un sistema di controllo interno in materia di prevenzione della corruzione come segue:

- adozione di un Regolamento aziendale per le acquisizioni di lavori, beni e servizi in economia e le procedure operative allo scopo di inserire procedure di controllo nelle fasi/attività a rischio e introdurre in casi particolari l'obbligatorietà della stipula dei patti di integralità con i "candidati" appaltatori.
- adottare protocolli di legalità "tipo" per la partecipazione alla gara, con clausola di esclusione in caso di violazione.

### **Gestione esecutiva del contratto di appalto di lavori, forniture e servizi**

Nella fase di consegna dei lavori e di esecuzione del contratto di appalto dei lavori sono individuate le seguenti attività sensibili: redazione del crono programma e varianti in corso di esecuzione del contratto; ricorso al subappalto; utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.

In particolare nelle suddette attività sono ipotizzabili i seguenti rischi di commissione di reati di corruzione:

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

Per la gestione dei suddetti rischi SANB intende avvalersi delle "misure" riportate nel successivo capitolo 6. "Le misure obbligatorie ex Legge 190/2012".

Per adempiere agli obblighi previsti dalla L.190/2012 e dal PNA, SANB intende rafforzare il sistema di controllo interno in materia di prevenzione della corruzione come segue:

- Adottare i protocolli di legalità "tipo" da sottoscrivere contestualmente alla stipula del contratto di appalto con la previsione, in caso di violazione, della risoluzione del contratto.

## **Realizzazione dei servizi**

SANB S.p.A. opererà nell'Area Ambiente in forza di contratti di servizio a stipularsi con i Comuni facenti parte dell'A.R.O. 1 BA per l'esecuzione dei servizi di igiene urbana.

Le attività in cui potenzialmente possono esser commessi abusi da parte di un dipendente di SANB per ottenere vantaggi privati sono:

- raccolta e trasporto dei rifiuti urbani e gestione centri raccolta differenziata;
- trattamento dei rifiuti urbani.

Nelle suddette attività sono ipotizzabili i seguenti rischi di commissione di reati di corruzione:

- abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi pubblici al fine di agevolare particolari soggetti (es. inserimento in cima ad una lista di attesa ed erogazione di servizi senza corrispettivo);
- abuso di potere in violazione e danno altrui mediante l'organizzazione ed esecuzione dei servizi in favore di interessi particolari e/o privati;
- alterazione della realtà o di documentazione atta a rappresentare regolare una condizione che tale non è.

Per la gestione dei suddetti rischi SANB si avvale delle "misure" riportate nel successivo capitolo 6. "Le misure obbligatorie ex Legge 190/2012".

Inoltre, in attuazione del Piano, SANB intende attivare un sistema di monitoraggio sul rispetto dei tempi procedurali (art.1 C. 28 L.190) nelle attività tecniche che potrebbero comportare un contatto con l'utente finale.

## 6. Le Misure obbligatorie ex L.190/2012

### **Formazione dei dipendenti**

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

La Direzione, in base alle esigenze segnalate da tutti i Responsabili tenendo conto della formazione obbligatoria, sviluppa il piano/programma di formazione quantificandone il costo da inserire in budget.

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 erogata è registrata con la relativa documentazione.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del presente Piano della prevenzione della corruzione, in coerenza con quanto disposto dal PNA, consiste in:

- un corso specialistico di formazione (in aula e workshop) di una giornata, già erogato, condotto da docente qualificato, dedicato al Responsabile della prevenzione della corruzione ed al personale (Dirigenti e primi livello) incaricato per il supporto al Responsabile nella definizione del Piano di prevenzione della corruzione;
- una giornata di formazione specialistica con tutti i dirigenti e primi livello delle aree potenzialmente a rischio di corruzione, finalizzata ad una prima verifica del risk assessment, finalizzata a rilevare eventuali esigenze di misure specifiche da implementare;
- in seguito, entro il 1° anno di adozione del Piano, sarà realizzata 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 Etico**

Il codice 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 su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Sull'argomento, il PNA dispone di tener conto delle linee guida della CIVIT, di condividerne i contenuti con la partecipazione degli stakeholders; di prevedere regole comportamentali specifiche e calibrate sulle diverse professionalità. L'approccio è concreto e chiaro in modo da far comprendere con facilità il comportamento eticamente e giuridicamente adeguato nelle diverse situazioni critiche. Devono essere programmate adeguate iniziative di formazione.

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.

Con DPR 62/2013 è stato emanato il “Regolamento recante codici di comportamento dei dipendenti pubblici”, che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti a osservare.

La CIVIT (ANAC) con delibera n. 75/2013 ha emanato le Linee guida in materia di codici di comportamento sulla base del Regolamento citato, precisando che le stesse possono costituire anche un parametro di riferimento per l'elaborazione dei codici etici da parte degli ulteriori soggetti indicati dalla legge n. 190/2012, come ad gli enti di diritto privato in controllo pubblico.

D'altronde nella tavola delle misure n. 4 allegata al PNA, riepilogativa degli adempimenti relativi ai codici di comportamento, non è previsto alcun obbligo di conformarsi da parte delle Società di diritto privato in controllo pubblico.

SANB, contestualmente all'avvio delle attività, dovrà adottare un proprio Codice Etico con delibera del CdA.

### **Il sistema disciplinare**

La Legge 190/2012 ha stabilito che la violazione delle regole dei Codici adottati da ciascuna amministrazione in conformità al nuovo Codice di comportamento (DPR n. 62/2013) dà luogo a responsabilità disciplinare; quindi, le norme contenute nei Codici di comportamento fanno parte a pieno titolo del “codice disciplinare”.

Il mancato rispetto delle prescrizioni del Codice Etico consegue l'irrogazione delle sanzioni disciplinari previste, secondo il principio di tempestività e immediatezza della contestazione, senza attendere l'esito dell'eventuale giudizio istaurato innanzi le competenti Autorità Giudiziarie.

### **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. Si applicano altresì le norme di cui all'art. 1 c. 34 della legge n. 190/2012.

Con il D.lgs. n. 33 si rafforza la qualificazione della trasparenza intesa, già con il D.lgs. n. 150 del 2009, come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Emerge dunque con chiarezza che la trasparenza non è da considerare come fine, ma come strumento per avere un'amministrazione che opera in maniera eticamente corretta e che persegue obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, valorizzando l'accountability con i cittadini.

Gli adempimenti di trasparenza devono essere curati seguendo le indicazioni contenute nell'Allegato A al D.lgs. n. 33 del 2013, secondo la delibera n. 50 del 2013 della C.I.V.I.T. e nell'Allegato 1) della determinazione ANAC n. 8 del 17.06.2015. Con particolare riferimento alle procedure di appalto, l'A.V.C.P. ha definito con la deliberazione n. 26/2013 le informazioni essenziali che le stazioni appaltanti pubbliche devono pubblicare sulla sezione "Amministrazione trasparente" del proprio sito.

Le società sono tenute ad attuare le misure previste dall'art. 22 del D.lgs. n. 33 del 2013, con particolare riferimento al co. 3, che rinvia agli artt. 14 e 15 per i dati da pubblicare (componenti degli organi di indirizzo e incarichi dirigenziali, di collaborazione e di consulenza) e a collaborare con l'amministrazione vigilante.

Si applicano altresì le norme in materia di pubblicità degli atti di conferimento degli incarichi di collaborazione, consulenza o professionali di cui ai commi 675 e 676, art. 1, legge 28.12.2015 n. 208.

## 7. Piano d'implementazione delle misure trasversali e specifiche

### Piano delle azioni su “misure obbligatorie”

#### 1. Adempimenti del Responsabile della prevenzione

- 1a) Individuare, uno o più obiettivi e relativi indicatori riguardo all'attuazione del Piano anticorruzione, con la finalità di coniugare concretamente la responsabilità attribuita e gli impegni attuati.

Analoghi obiettivi vanno previsti per i dipendenti che svolgono supporto organizzativo e amministrativo alle attività del Responsabile.

Va inoltre valutata l'opportunità o meno di prevedere a cascata, da subito, specifici obiettivi e indicatori anche per i responsabili delle aree sensibili.

Responsabile: Direzione

Attuazione: 2° semestre 2016

- 1b) Progettare e realizzare un sistema integrato di monitoraggio sul rispetto dei tempi procedurali delle attività di front line sensibili alla corruzione, con la finalità di intercettare potenziali anomalie nella conduzione degli uffici.

Responsabile: Direzione

Attuazione: 2° semestre 2016

- 1c) Applicare il sistema di cui al p. 1b) nelle aree a maggior rischio.

Responsabile: Direzione

Attuazione: 1° semestre 2017

- 1d) Monitorare gli eventi corruttivi e i “tentati” eventi rilevati nell'anno, per area, tipologia, descrizione sintetica, provvedimenti assunti dal responsabile diretto, azioni organizzative o gestionali attuate.

Responsabile: Direzione

Attuazione: 2° semestre 2016

- 1e) Avviare una raccolta di informazioni giudiziarie e comportamenti anomali di terzi (fornitori, appaltatori e consulenti).

Responsabile: Direzione

Attuazione: 1° semestre 2017

- 1f) Promuovere la redazione di un protocollo d'intesa con i Comuni A.R.O. 1 BA – in cui prevedere gli obblighi d'informazione reciproci tra i Responsabili della prevenzione della corruzione.

Responsabile: Direzione

Attuazione: 2° semestre 2016

- 1g) Predisporre il modello di Report semestrale (per dare evidenza delle implementazioni realizzate nel periodo, delle nuove misure pianificate e/o della revisione delle misure esistenti) e il modello di Relazione annuale sullo stato di attuazione del Piano e sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate.

Responsabile: Direzione

Attuazione: 2° semestre 2016

## **2. Formazione del personale**

- 2a) Realizzare un corso di formazione con workshop (1 giornata) per tutti i Responsabili di funzione delle aree potenzialmente a rischio di corruzione, finalizzato ad una prima verifica del risk assessment e a rilevare eventuali esigenze di misure specifiche da implementare.

Responsabile: Direzione

Attuazione: 2° semestre 2016

- 2b) Realizzare n 2 edizioni di un corso generico di tre ore dedicato a tutti gli operatori delle aree sensibili; gli argomenti da trattare sono: codice etico, sistema disciplinare e prescrizioni per rafforzare la consapevolezza dei corretti comportamenti da tenere e quelli da evitare nello svolgimento della propria attività.

Responsabile: Direzione

Attuazione: 2° semestre 2016

## **3. Codice Etico e codice di comportamento – adeguamento al DPR 62/2013.**

- 3a) Riportare un breve abstract sul valore della prevenzione della corruzione con un rinvio alle misure contenute nel Piano di prevenzione della corruzione, specificando gli obblighi di collaborazione dei dipendenti con il Responsabile per la prevenzione della corruzione.

- 3b) Riportare un breve abstract sul valore della trasparenza con rinvio agli adempimenti attuati e programmati per la trasparenza e l'integrità, prevedendo specifiche regole volte a

favorire un comportamento collaborativo da parte dei titolari degli uffici tenuti a garantire la comunicazione dei dati di propria competenza e l'accesso civico.

3c) Specificare meglio la gestione del conflitto di interessi da parte dei dipendenti.

3d) Disciplinare le segnalazioni di violazione del codice etico e di comportamenti corruttivi dei dipendenti, garantendo la riservatezza e, se necessario, l'anonimato.

Responsabile: Direzione

Attuazione: 2° semestre 2016

#### **4. Codice disciplinare revisione**

4a) Introdurre la previsione che le sanzioni disciplinari per comportamenti corruttivi, contestate al dipendente nel rispetto del principio di tempestività e immediatezza, sono irrogate senza attendere l'esito dell'eventuale giudizio istaurato innanzi le competenti Autorità Giudiziarie e a prescindere dalle stesse.

Responsabile: Direzione

Attuazione: 2° semestre 2016

#### **Piano delle azioni su “misure specifiche”**

#### **5. Selezione del Personale**

5a) Predisporre il Regolamento di selezione del personale per introdurre le norme in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi e definire le conseguenti modalità di attuazione e di controllo, la durata di validità delle autodichiarazioni e la loro tracciabilità.

Responsabile: Direzione

Attuazione: 2° semestre 2016

#### **6. Acquisti lavori, servizi e forniture**

6a) Predisporre il “regolamento aziendale per le acquisizioni di lavori, beni e servizi in economia” e le specifiche procedure operative, allo scopo di inserire presidi di controllo nelle fasi/attività sensibili finalizzate a mitigare i rischi di corruzione.

In particolare, inserire l'obbligatorietà della stipula dei patti di integrità negli affidamenti di valore significativo o in settori produttivi ritenuti più esposti al ricorso a pratiche corruttive.

Responsabile: Direzione

Attuazione: 2° semestre 2016

6b) Predisporre protocolli di legalità “tipo” da adottare per la partecipazione alla gara, con clausola di esclusione, nei casi previsti dal regolamento.

Responsabile: Direzione

Attuazione:2°semestre2016

## **7.Gestione esecutiva del contratto di appalto di lavori**

7a) Predisporre protocolli di legalità “tipo” da sottoscrivere contestualmente alla stipula del contratto di appalto di lavori, forniture e servizi, con clausola di risoluzione.

Responsabile: Direzione

Attuazione:2°semestre2016

## **8. Area Ambiente**

8a) Attivare un sistema di monitoraggio sul rispetto dei tempi procedurali (art.1 C. 28 L.190) nelle attività tecniche che potrebbero comportare un contatto con l'utente finale.

Attraverso adeguati algoritmi, rilevare la frequenza delle anomalie rispetto al normale andamento dei tempi di esecuzione di un'attività e analizzare le transazioni anomale.

Responsabile: Direzione

Attuazione:2°semestre2016