

# **Sogesid S.p.A.**

## **PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

**Roma, 29 gennaio 2014**

## INDICE

1.	Quadro Normativo.....	3
2.	Ricognizione delle azioni adottate prima dell'adozione del Piano di prevenzione della corruzione.....	8
3.	Percorso di costruzione del Piano.....	14
4.	Contenuti del Piano.....	16
	I) Misure organizzative di prevenzione e controllo di carattere generale.....	16
	A) Commissione di supporto e Responsabile della prevenzione della corruzione.....	16
	B) Individuazione delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione e di illegalità.....	17
	B.1 Identificazione degli eventuali rischi inerenti le procedure di scelta del contraente per l'affidamento a terzi di lavori, servizi e forniture e la predisposizione della relativa documentazione tecnica ed amministrativa, anche successiva all'affidamento.....	18
	B.2 Identificazione degli eventuali rischi inerenti le selezioni per l'assunzione di personale con contratto di lavoro subordinato, con contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto o conferimento di incarichi professionali.....	19
	C) Formazione del personale.....	24
	D) Referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione.....	25
	E) Rotazione degli incarichi di responsabilità nelle aree a rischio.....	26
	F) Formazione di commissioni, assegnazione ad Aree/Servizi/Uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.....	27
	G) Adempimenti in materia di trasparenza.....	29
	H) Integrazione delle procedure e monitoraggio delle attività a rischio individuate.....	29
	II) Misure organizzative di carattere trasversale.....	29
5.	Sistema dei controlli e delle azioni preventive previste.....	30
6.	Tempi.....	32
	ALLEGATO 1 AL PIANO – Analisi aree/processi critici	

## 1. QUADRO NORMATIVO

Il presente Piano di prevenzione della corruzione (di seguito Piano) è il documento previsto dall'art. 1, comma 5, della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e s.m.i. (di seguito Legge n. 190/2012) e , quale modalità attraverso la quale i soggetti tenuti alla predisposizione dello stesso definiscono *“la valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione e indicano gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio”*.

Al riguardo, si fa presente che sebbene il comma 34 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012 prevede che alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche si applichino solo le disposizioni di cui ai precedenti commi da 15 a 33 della citata norma, e quindi, non anche il comma 5 inerente l'obbligo di adozione del Piano, proprio il PNA chiarisce che la predisposizione del Piano rientra tra gli adempimenti a carico dell'azienda.

Infatti, i contenuti del PNA sono, tra l'altro, rivolti anche *“agli enti di diritto privato in controllo pubblico, alle società partecipate e a quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. per le parti in cui essi sono espressamente indicati come destinatari”*. Per enti privati in controllo pubblico viene ivi specificato che si intendono, tra l'altro, le società che esercitano attività di produzione di beni e servizi a favore delle P.A., sottoposte a controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c. da parte di amministrazioni pubbliche oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle P.A., anche in assenza di partecipazione azionaria, poteri di nomina degli organi sociali.

Il Piano rappresenta, quindi, un adempimento essenziale previsto dalla normativa vigente e, per la peculiare natura della Sogesid S.p.A., è parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito Modello) adottato dalla stessa ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.<sup>1</sup> (di seguito D. Lgs. n. 231/2001).

---

<sup>1</sup> Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i., avente ad oggetto la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità degli Enti, e quindi

Al riguardo, infatti, il PNA segnala che, al fine di evitare inutili ridondanze, qualora la Società abbia già adottato un Modello, nella propria azione di prevenzione della corruzione possa fare perno su di esso estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la P.A. previsti dal citato D. Lgs. ma anche a quelli considerati dalla Legge n. 190/2012 integrando il citato Modello con tali tipologie di reati in relazione al tipo di attività svolta dalla Società.

Il Piano è predisposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione di cui all'art. 1, comma 7 della citata Legge nominato, su specifica delega conferita dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 12 novembre 2013, con ordine di servizio del Presidente ed Amministratore Delegato n. 1 del 14 gennaio 2014 nella persona dell'Avv. Giovanni Maria Indri, e viene trasmesso a cura del Responsabile alle Amministrazioni vigilanti nonché pubblicato sul sito aziendale.

Al riguardo si precisa che, poiché la Sogesid S.p.A. ha una struttura organizzativa piuttosto snella nel cui ambito attualmente sussistono 13 posizioni dirigenziali, in considerazione della fase di start up dell'attività di che trattasi nonché dell'imminente scadenza del termine per la predisposizione del Piano, la relativa trasmissione alle Amministrazioni vigilanti e la pubblicazione sul sito istituzionale, il Responsabile è stato individuato, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 1, comma 7 della L. n. 190/2012 e della circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, nel soggetto che, oltre ad

---

anche della Società, per illeciti amministrativi dipendenti da reato. La responsabilità è attribuita alla Società qualora i reati, indicati dal citato D. Lgs., siano commessi nel suo interesse o vantaggio da:

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e coloro che esercitano di fatto la gestione ed il controllo della stessa (c.d. "soggetti apicali");
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali (c.d. "soggetti in posizione subordinata").

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione apicale, la responsabilità della Società è espressamente esclusa qualora quest'ultima dimostri che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi e che non vi sia stato, inoltre, omissivo o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

essere collocato in posizione dirigenziale di vertice, ha curato sin dall'entrata in vigore della Legge n. 190/2012 il rispetto, da parte dell'azienda, degli adempimenti previsti dalla normativa anticorruzione e dai relativi decreti attuativi.

Ciò evidenziato, giova segnalare che la prevenzione ed il contrasto alla corruzione richiede una rigorosa analisi e gestione del rischio che presuppone l'adozione e l'implementazione di adeguati processi attraverso cui misurare o stimare i rischi che possono influenzare le attività e gli obiettivi dell'organizzazione aziendale e sviluppare strategie per governarli e, ancor prima, prevenirli.

Preliminare a quanto sopra è la precisazione della nozione di analisi del rischio di corruzione, come introdotta dall'art. 1 della Legge 190/2012, che è da intendersi in senso lato, e non limitato al mero profilo penalistico, quale possibilità che, in precisi ambiti organizzativo/gestionali, possano verificarsi comportamenti corruttivi.

Sebbene al riguardo la Legge non contenga una definizione di corruzione data per presupposta, tale concetto si rinviene nella circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri secondo cui deve essere inteso quale comprensivo di tutte le situazioni nelle quali “nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica (che, come noto, è disciplinata negli artt. 318, 319, 319 ter, 320, 322 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'attività sociale a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Infatti, la normativa *de qua* benché composta da due soli articoli ha, fra l'altro, inciso su gran parte del quadro generale della normativa vigente e, in particolare:

- sul codice penale;
- sul codice di procedura penale;
- su alcuni articoli del codice civile;
- sul D. Lgs. n. 167/2000 e s.m.i.;
- sul D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- sul D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.;
- sul D. Lgs. n. 163/2006 e s.m.i. e relativo Regolamento attuativo di cui al D.P.R. n. 207/2010 e s.m.i.;
- sulla Legge 241/1990 e s.m.i.;
- su varie altre norme a queste correlate o di completamento finalizzate alla definizione di un quadro di adempimenti di pianificazione e di organizzazione cui dovrà sovrintendere l'ANAC.

Con la Legge 190/2012 vengono previste e/o tipizzate nuove figure amministrative ritenute idonee a prevenire i fenomeni illeciti nella P.A. e pertanto, anche nella Società in modo, fra l'altro, da:

- affiancare ed aiutare l'Autorità Giudiziaria nell'attività di contrasto delle condotte illecite;
- svolgere una attività di prevenzione creando un efficace supporto all'attività della magistratura nella lotta alla commissione dei reati.

Al riguardo, possono essere individuati almeno quattro riscontri significativi:

1) la corruzione può annidarsi e svilupparsi nell'ambito della Società con rilevante impatto esterno, capace di influire anche sul complesso di rapporti economici;

2) la lotta alla corruzione deve avere origine ed essere gestita all'interno della Società; conseguentemente

3) deve essere posto in essere, verificandone efficienza ed efficacia, un sistema di controlli interno alla stessa Società;

4) l'attività di controllo, pur essendo generalizzata, fa capo a persone specifiche le quali sono chiamate a rispondere per le eventuali omissioni.

Lo strumento attraverso cui effettuare la valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione ed individuare gli interventi organizzativi volti a prevenire il citato rischio è, pertanto, il Piano: esso ha validità per il triennio 2014-2016, deve essere aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ciascun anno o, comunque, ogni qualvolta vengano significativamente modificate l'organizzazione, le procedure aziendali o intervengano modifiche normative di carattere generale che influiscano sullo stesso. Ai sensi dell'art. 1 comma 9 della Legge 190/2012, in particolare, il Piano risponde alle seguenti esigenze:

a) individuare le attività, tra cui quelle di cui al comma 16 della suddetta Legge, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'articolo 16, comma 1, lettera a-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.;

b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;

c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del responsabile, individuato ai sensi del comma 7, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;

d) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;

e) monitorare i rapporti tra la Sogesid S.p.A. ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque

genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti della Società;

f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Con la definizione ed attuazione del Piano si intende altresì:

a) assicurare l'accessibilità, ai sensi di legge, ad una serie di dati, notizie e informazioni concernenti l'attività, l'organizzazione e la gestione dell'azienda ed i soggetti delegati ad operare per conto della stessa;

b) consentire forme diffuse di controllo dell'operato della Società, a tutela della legalità, della cultura dell'onestà e dell'integrità, della trasparenza, della correttezza, della buona fede, della collaborazione, della lealtà e del reciproco rispetto;

c) garantire, attraverso la trasparenza delle relative procedure, una buona gestione delle risorse finanziarie anche rispetto alla pertinenza e compatibilità delle stesse con le finalità istituzionali della Sogesid S.p.A.;

d) individuare i processi decisionali maggiormente esposti al rischio di corruzione o illegalità e prevedere strumenti operativi e procedurali atti a prevenire detto rischio.

## **2. RICOGNIZIONE DELLE AZIONI ADOTTATE PRIMA DELL'ADOZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Come indicato nel precedente paragrafo, per la peculiare natura della Sogesid S.p.A. il Piano è parte integrante del Modello, il quale è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 29 luglio 2009 al fine di adeguare il sistema organizzativo della stessa alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001.



Il Modello unitamente ai suoi allegati (elenco dei reati previsti dal Decreto; matrice delle attività sensibili; organigramma, funzionigramma e analisi dei processi e flow chart di collegamento con le funzioni aziendali; codice etico; sistema disciplinare; statuto dell'Organismo di Vigilanza; manuale delle procedure; manuale operativo) costituiscono il complesso di regole, strumenti e condotte idonei a prevenire comportamenti penalmente rilevanti ai sensi della predetta normativa.

Elemento qualificante dell'intero sistema delineato dal D. Lgs. n. 231/2001 è la previsione di un Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) preposto a vigilare sul funzionamento, l'efficacia, l'adeguatezza e l'osservanza del citato Modello, curandone, altresì, l'aggiornamento.

L'attuale OdV è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 15/10/2012 nelle persone dei Sigg.ri Dott. Dario Allegra, Presidente, e Dott. Paolo Buono e Avv. Giovanni Maria Indri, componenti.

Nell'ambito delle funzioni e dei compiti attribuiti all'OdV esso, dal momento della sua istituzione, ha pianificato ed effettuato verifiche periodiche anche al fine di individuare le aree aziendali influenzate o esposte a rischi, anche corruttivi, evidenziando quelli potenziali a fronte di intervenute modifiche normative e, anche a seguito di apposite comunicazioni formulate dagli uffici competenti, ha proposto in più occasioni all'Organo amministrativo la necessità di aggiornare il Modello ampliando lo stesso alle nuove fattispecie di reato presupposto della responsabilità amministrativa degli enti conseguenti alle evoluzioni ed alle modifiche della normativa vigente.

L'OdV ha, inoltre, effettuato audit programmati e a sorpresa e redatto i relativi rapporti di controllo a seguito dei quali ha rilevato che non sono emersi profili critici degni di ulteriori approfondimenti; ha, altresì, esaminato le comunicazioni periodicamente trasmesse da parte dei responsabili di funzione in relazione alle attività di controllo svolte nell'ambito delle funzioni

assegnate, che non hanno evidenziato rischi o disfunzioni riscontrati nell'ambito dello svolgimento delle stesse.

Con particolare riferimento alla normativa anticorruzione l'OdV, nella seduta del 13/11/2012, ha deliberato sulla necessità di proporre al Consiglio di Amministrazione l'integrazione del Modello e dei relativi allegati con le seguenti norme e disposizioni di cui alla citata normativa anticorruzione, che sono andate ad ampliare il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa della Società, rendendo maggiormente efficace ed efficiente l'attuazione del Modello stesso:

- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.).

Tali reati sono stati aggiunti a quelli qui di seguito già catalogati ed evidenziati quali reati contro la Pubblica Amministrazione:

- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Traffico di influenze illecite (346-bis).

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 13 marzo 2013 ha deliberato di dare corso alle proposte formulate dall'OdV.

Inoltre, sempre a seguito di apposita segnalazione da parte dell'OdV ed in conformità alla soprarichiamata normativa, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 9 luglio 2013 ha, altresì, deliberato di apportare modifiche ed integrazioni al "*Regolamento interno per il reclutamento del personale in*

*attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 18 II comma del Decreto Legge n.112 del 25 giugno 2008 convertito con legge n. 133 del 6 agosto 2008 e s.m.i.”* relative, in particolare, all'art. 5 dove sono riportati i requisiti essenziali che devono essere posseduti dai candidati che intendono partecipare alle selezioni.

Al riguardo, sono stati introdotti 3 nuovi requisiti, tra cui si segnala, in particolare, in applicazione di quanto disposto dalla recente normativa anticorruzione, quello inerente l'impossibilità di assunzione o collaborazione con dipendenti della P.A. che nell'ultimo triennio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali, nonché meglio precisate le situazioni interdittive (peculato, malversazione, corruzione, istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio, indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, concussione) per le quali la sussistenza di una sentenza di condanna anche non passata in giudicato è preclusiva della sottoscrizione di un contratto di lavoro.

Inoltre, pur nella discrezionalità che regola l'operato della Società nella sua qualità di soggetto pubblico che agisce in regime di diritto privato, alla luce di quanto disposto dall'art. 3, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013 e s.m.i., sono state apportate alcune modifiche ed integrazioni al “Codice Etico”, allegato al Modello e sono state apportate alcune conseguenti integrazioni e/o modifiche alle procedure inerenti l'Albo Fornitori e la selezione e la contrattualizzazione di risorse umane (dipendenti e parasubordinati).

Ciò evidenziato, occorre segnalare che il PNA ha anche confermato che le società a partecipazione pubblica sono tenute ad assumere ogni iniziativa utile e necessaria per l'attuazione delle prescrizioni sulla trasparenza attraverso la pubblicazione, sul proprio sito istituzionale, ai sensi del combinato disposto dall'art. 9 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.<sup>2</sup> e dalla delibera n. 65/2013 dell'ANAC, delle informazioni e dei dati richiesti dal combinato disposto dagli artt. 22, comma 3, 14 e 15 del citato D. Lgs. e dalle delibere nn.

---

<sup>2</sup> Il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i., attuativo della Legge n. 190/2012, reca il “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

50/2013, 65/2013 e 66/2013 dell'ANAC<sup>3</sup>. Il D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i.<sup>4</sup>, in attuazione dell'articolo 1, commi 49 e 50, della Legge 190/2012 prevede, inoltre, obblighi di pubblicità inerenti la insussistenza/sussistenza di cause di inconferibilità/incompatibilità allo svolgimento di incarichi presso la Società.

Ebbene, in ottemperanza a ciò, la Sogesid S.p.A. ha creato, nella home page del proprio sito, un'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente", articolata in sottosezioni corrispondenti alla tipologia dei dati da pubblicare, così come richiesti nell'allegato 1 alla determina n. 50/2013 dell'ANAC.

I contenuti inseriti nella citata sezione sono stati acquisiti da parte degli interessati a seguito di specifiche richieste da parte del Direttore Generale inerenti, in particolare, la trasmissione da parte dei dirigenti:

- della documentazione di cui all'art. 13 del Codice etico, con riferimento, in particolare, a quella inerente la propria situazione patrimoniale e la dichiarazione annuale dei redditi;
- delle dichiarazioni di insussistenza di cause di incompatibilità/inconferibilità allo svolgimento del proprio incarico;
- del proprio curriculum vitae aggiornato in formato europeo nonché dei dati relativi ad eventuali attività professionali svolte a favore di terzi, fornendo espressamente il proprio consenso alla pubblicazione degli stessi.

---

<sup>3</sup> La delibera dell'ANAC n. 50 del 4 luglio 2013 reca le "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016".

Le delibere dell'ANAC n. 65 e n. 66 del 31 luglio 2013 recano indicazioni in tema di "Applicazione dell'art. 14 del D.Lgs n. 33/2013 – Obblighi di pubblicazione concernenti i componenti degli organi di indirizzo politico" nonché di "Applicazione del regime sanzionatorio per la violazione di specifici obblighi di trasparenza (art. 47 del D.Lgs n. 33/2013)".

<sup>4</sup> Il D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 e s.m.i., attuativo della Legge n. 190/2012, reca "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190.

In particolare, sulla scorta di quanto previsto dalla soprarichiamata normativa, sono stati pubblicati:

- Dichiarazioni sulla insussistenza/sussistenza di cause di inconferibilità/incompatibilità allo svolgimento dell'incarico del Presidente ed Amministratore Delegato, dei Dirigenti di vertice e dei dirigenti (artt. da 3 a 14 del D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i.);
- Curriculum vitae, compensi connessi all'assunzione della carica, importi di viaggi di servizio e missioni, dichiarazione dei redditi e posizione patrimoniale e reddituale del Presidente ed Amministratore Delegato;
- Estremi dell'atto di conferimento dell'incarico dirigenziale, curricula vitae, relativi compensi e compensi inerenti allo svolgimento di incarichi con altre amministrazioni dei dirigenti di vertice e dei dirigenti (artt. 14 e 15 D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.);
- Nominativi ed importi corrisposti ai consulenti ed ai collaboratori (anni 2011, 2012 e 2013) (art 1, comma 15 Legge 190/2012)
- Relazione sulla gestione e bilancio dell'esercizio 2011 e 2012 (art 1, commi 15 e 16 Legge 190/2012);
- L'indirizzo PEC a mezzo del quale chiunque può rivolgere istanze ai sensi dell'articolo 38 del D.P.R. n. 445/2000 e s.m.i. e ricevere informazioni circa i provvedimenti e i procedimenti amministrativi che lo riguardano (art 1, comma 29 Legge 190/2012);
- Tabelle riassuntive liberamente scaricabili inerenti le procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture contenenti la denominazione della stazione appaltante, l'oggetto del bando, l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte, l'aggiudicatario e l'importo di aggiudicazione, i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura, l'importo delle somme liquidate. (art 1, comma 32 Legge 190/2012);

Come prescritto dalla normativa vigente l'avvenuto rispetto dei predetti adempimenti è stato comunicato alle Amministrazioni controllanti con nota n. 5243 del 18/10/2013.

### **3. PERCORSO DI COSTRUZIONE DEL PIANO**

Pertanto, nell'ambito del percorso di costruzione del Piano in ottemperanza al dettato normativo, sono stati tenuti in considerazione gli adempimenti già effettuati e sopra esplicitati oltre ai seguenti principali aspetti:

- Ricognizione delle azioni, degli adempimenti e delle misure di contrasto adottati dalla Società a seguito dell'entrata in vigore della Legge 190/2012 e dei relativi decreti attuativi (D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i. e D. Lgs. n. 62/2013 e s.m.i.), nonché dell'adozione della circolare n. 1/2013 del dipartimento della Funzione Pubblica, delle delibere dell'ANAC nn. 50/2013, 65/2013 e 66/2013 nonché del PNA e relativi allegati;
- Coinvolgimento dei dirigenti ed, in particolare, di quelli operanti nelle aree a più elevato rischio di eventuali fenomeni corruttivi, nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure da adottare ai fini della predisposizione del Piano e per il relativo monitoraggio e l'implementazione dello stesso;
- Coinvolgimento dei citati dirigenti nella definizione di azioni preventive efficaci rispetto alle reali esigenze dell'azienda;
- Individuazione delle aree ed attività maggiormente esposte al rischio di corruzione ed illegalità;
- Individuazione e definizione di procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti, in particolare, quelli destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;

- Individuazione, adozione ed implementazione di adeguati processi attraverso cui misurare o stimare i rischi che possono influenzare le attività e gli obiettivi dell'organizzazione aziendale e sviluppare strategie per governarli e, ancor prima, prevenirli.

Nel rimandare al precedente paragrafo 2 il riferimento alla ricognizione in merito alle misure anticorruptive già adottate in materia, preliminarmente alla adozione del Piano ed in coerenza con l'importanza della condivisione delle finalità e del metodo di costruzione dello stesso, si è provveduto ad incontrare i dirigenti della Società al fine di sensibilizzarli e coinvolgerli nell'attività di analisi e valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, così come previsto dalla lett. a) del comma 9 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012, per individuare e definire, anche attraverso flussi informativi specifici, azioni ed interventi organizzativi volti a prevenire il predetto rischio aumentando, nel contempo la capacità di identificare eventuali fenomeni corruptivi e creando un contesto disincentivante alla perpetrazione degli stessi.

E' stato convenuto che, con l'ausilio dei dirigenti responsabili, verrà definita ed adottata una mappa dei processi più a rischio di fenomeni corruptivi e del grado di pericolosità degli specifici rischi, che andrà ad integrare quella vigente e facente parte del Modello.

Si è, quindi, deciso di procedere all'individuazione delle aree di rischio con la finalità di consentire l'emersione delle aree nell'ambito di attività della Società che debbono essere presidiate più di altre mediante l'implementazione di misure di prevenzione.

Conseguentemente, la stesura del Piano è stata, principalmente, realizzata nel pianificare e mettere a sistema tutte le azioni di carattere generale da realizzare in ottemperanza a quanto disposto dal complesso di norme anticorruzione vigenti in materia.

#### **4. CONTENUTI DEL PIANO**

##### **D) MISURE ORGANIZZATIVE DI PREVENZIONE E CONTROLLO DI CARATTERE GENERALE**

###### **A) Commissione di supporto e Responsabile della prevenzione della corruzione.**

Per l'individuazione delle attività della Società maggiormente esposte al rischio di corruzione, oltre a quelle già individuate e descritte al successivo punto B, si procederà ad un'analisi di alcune aree e procedure che presentano ambiti di esposizione al rischio. Di queste verranno predisposti una mappatura e un catalogo in cui, per ciascuna area/procedura/processo, verranno evidenziati i punti critici, quelli di debolezza e/o gli elementi di rischio.

A tale scopo verrà istituita e regolamentata una Commissione ad hoc formata da almeno due dirigenti/impiegati con idonea competenza professionale sugli argomenti di che trattasi e da integrare all'occorrenza, ogni qualvolta se ne riscontri la necessità, con altri eventuali componenti.

Con il coordinamento del Responsabile per la prevenzione della corruzione, la Commissione, potrà proporre, adottare o stimolare ogni metodologia organizzativa idonea al perseguimento degli scopi sottesi all'adozione del Piano quali:

- riunioni periodiche con i dirigenti;
- organizzazione di audit presso Aree/Servizi/Uffici;
- divulgazione di informative;
- distribuzione di questionari e test per verificare l'attuazione di quanto previsto nel Piano;
- acquisizione di documentazione finalizzata alla vigilanza sull'attuazione del Piano;
- proposte per l'idonea formazione dei dipendenti in merito agli argomenti rilevanti in materia anticorruzione;
- proposte di miglioramenti organizzativi da presentare al Presidente ed Amministratore Delegato.



Il Responsabile per la prevenzione della corruzione che, ai sensi di legge, ha, tra l'altro, poteri ispettivi e di controllo in merito alle materie di competenza, riferirà direttamente al Presidente ed Amministratore Delegato, informandolo e condividendo con il medesimo gli eventuali provvedimenti/segnalazioni/denunce da adottare ai sensi di quanto disposto dal Piano.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ciascun anno presenterà al Presidente ed Amministratore Delegato una relazione, da pubblicare sul sito web della Società, che espliciti tutte le iniziative intraprese nell'anno trascorso, evidenziando i risultati ottenuti e le eventuali criticità da affrontare nel corso dell'anno successivo.

**B) Individuazione delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione e di illegalità.**

Ad una prima ricognizione gli ambiti a maggior rischio di corruzione, sono quelli ricompresi nelle categorie di seguito elencate, di cui alcune già individuate dalla stessa Legge n. 190/2012 come tali:

- procedure di scelta del contraente per l'affidamento a terzi di lavori, servizi e forniture;
- predisposizione della documentazione tecnica ed amministrativa inerente le procedure di scelta del contraente per l'affidamento a terzi di lavori, servizi e forniture;
- selezioni per l'assunzione di personale con contratto di lavoro subordinato o con contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto;
- procedure inerenti l'affidamento di incarichi professionali;
- attività assegnate all'ufficio di direzione lavori;
- attività inerenti l'espletamento della funzione di Stazione Appaltante;
- pagamenti a fornitori e consulenti.

Di seguito si riportano i documenti ed i Regolamenti adottati dalla Società che disciplinano le procedure relative agli ambiti di cui sopra e che saranno oggetto di analisi per il processo di mappatura del rischio.

- Manuale delle Procedure Aziendali – Procedura Acquisti beni e servizi (PA01); Procedura Albo Fornitori (PA02); Selezione e contrattualizzazione risorse umane (dipendenti e parasubordinati) (PA04)
- Regolamento ex art. 330 del D.P.R .n. 207 del 5 ottobre 2010 e s.m.i. per l’acquisizione in economia di lavori, servizi e forniture;
- Regolamento interno per il reclutamento del personale in attuazione delle disposizioni di cui all’articolo 18 II comma del Decreto Legge n.112 del 25 giugno 2008 convertito con Legge n. 133 del 6 agosto 2008 e s.m.i.;
- Manuale operativo allegato al Modello;
- Manuale delle Procedure Aziendali – Procedura fatturazione passiva (PA09).

L’analisi dei predetti documenti costituirà il presupposto ineludibile per lo sviluppo di uno strutturato ed efficace Piano.

Il Piano sarà, inoltre, reso dinamico in funzione delle modifiche normative che interverranno ed impatteranno sull’analisi del rischio.

**B.1) Identificazione degli eventuali rischi inerenti le procedure di scelta del contraente per l’affidamento a terzi di lavori, servizi e forniture e la predisposizione della relativa documentazione tecnica ed amministrativa, anche successiva all’affidamento.**

Nell’ambito delle predette attività vengono identificati gli eventuali rischi di seguito indicati:

- accordi collusivi tra le imprese partecipanti ad 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 operatore economico determinato (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);
- uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un operatore economico determinato (con specifico riferimento alla discrezionalità che ciascun componente della Commissione individuata ai sensi dell'art. 84 del D. Lgs n. 163/2006 e s.m.i. e del relativo regolamento di cui al D.P.R. n. 207/2010 e s.m.i. può esercitare nell'ambito delle valutazioni sottese all'attribuzione del punteggio tecnico);
- utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla normativa vigente al fine di favorire un operatore economico determinato;
- abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una procedura di gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario;
- ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'operatore economico determinato di recuperare il ribasso offerto in sede di gara o di conseguire extra guadagni;
- abuso dei procedimenti di proroga/rinnovo dei contratti in essere.

**B.2) Identificazione degli eventuali rischi inerenti le selezioni per l'assunzione di personale con contratto di lavoro subordinato, con contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto o conferimento di incarichi professionali.**

Nell'ambito delle predette attività vengono identificati gli eventuali rischi di seguito indicati:

- 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 selezione 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;
- progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;
- motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.

Al riguardo, al fine di mitigare e minimizzare il rischio inerente il possibili verificarsi di fenomeni corruttivi, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dal comma 8 dell'art. 1 della Legge 190/2012 si riportano, qui di seguito, le procedure definite con il dirigente assegnato al Servizio Operativo Assistenza Tecnica (SOAT) e ritenute appropriate per selezionare e formare, ai sensi del comma 10 della citata norma, i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Al riguardo, va segnalato che il principio guida è costituito dall'art. 97, comma 1 della Costituzione, essendo la Società tenuta al rispetto dei principi di imparzialità e di buon andamento dell'azione amministrativa ivi contenute.

Ad integrazione di quanto contenuto nell'art. 5 del Regolamento interno per il reclutamento del personale in attuazione delle disposizioni di cui

all'articolo 18 II comma del D.L. n.112 del 25/2008 convertito con Legge n. 133/2008 e s.m.i., i requisiti richiesti per l'accesso alla posizione lavorativa ai settori particolarmente esposti alla corruzione, pena l'esclusione dalla procedura di selezione, sono i seguenti:

- essere in possesso di adeguata preparazione culturale/professionale unita a capacità e attitudini del candidato a ricoprire la posizione (art. 8 del citato Regolamento), che si traducono, nella fattispecie, in provate doti di affidabilità, riservatezza e specchiata condotta lavorativa;
- non essere incorso in procedure penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva (art. 16, comma 1, lettera l quater del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- non essere cessato dal servizio presso le Pubbliche Amministrazioni a seguito di recesso per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;
- non essere incorso in provvedimenti disciplinari comminati da parte della Società comportanti comunicazione di sanzioni;
- non aver violato gli obblighi di tutela della privacy e di riservatezza delle informazioni, di cui all'art. 8 del Codice Etico;
- essere titolare di un contratto di lavoro subordinato con la società, preferibilmente a tempo indeterminato, o, in alternativa, essere un soggetto estraneo sia alla società che alle Amministrazioni vigilanti (in tal caso sarà indispensabile effettuare verifiche su dichiarazioni dei candidati e interpellare le referenze);
- possedere buona conoscenza ed uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse, come il pacchetto Microsoft Office e, in particolare, di fogli di calcolo e banche dati mediante, rispettivamente, Excel ed Access;
- possedere buona conoscenza (non scolastica) della lingua inglese.

Nell'ambito di un eventuale colloquio, i candidati dovranno, inoltre, dimostrare di aver acquisito una conoscenza approfondita sia del Codice Etico che del citato Regolamento interno della selezione del personale, pubblicati sul sito istituzionale della Società, nonché, in caso di personale già dipendente, delle procedure aziendali, con particolare riferimento alla procedura inerente la "Selezione e contrattualizzazione risorse umane (dipendenti e parasubordinati)" (PA04).

Il titolo di studio richiesto per l'accesso al profilo professionale in oggetto è il diploma di laurea, con preferenza per la laurea del vecchio ordinamento, o la laurea specialistica o magistrale del nuovo ordinamento, con preferenza, anche in considerazione dell'oggetto sociale, per le discipline economico-giuridiche, psicologia o ingegneria. Per le posizioni di addetti alla segreteria è ritenuto sufficiente aver conseguito il diploma di scuola media superiore. Tra i candidati con tali caratteristiche possono essere individuati le professionalità utili per lo svolgimento delle successive attività di reclutamento nell'unità organizzativa a ciò dedicata.

Ai fini del rispetto dei principi di economicità, efficienza, trasparenza, imparzialità e pubblicità nell'ambito delle attività collegate all'intero processo di reclutamento o, comunque, di assegnazione all'area considerata a rischio, potrà contribuire l'utilizzo, nel settore in oggetto, di risorse, esterne o interne, con esperienza lavorativa qualificata ed ineccepibile nell'affidamento di lavori, servizi e forniture, in quanto già use all'utilizzo di stringenti regole procedurali in fasi preparatorie, procedimentali e subprocedimentali. Ciò faciliterebbe, inoltre, in caso di risorse già presenti in azienda, un processo osmotico tra due settori particolarmente esposti al rischio corruzione, secondo il principio di rotazione per la prevenzione della stessa, senza provocare un eccessivo rallentamento delle attività connesse al reclutamento del personale e, quindi, ritardi nell'avvio delle relative commesse.

I requisiti e le considerazioni sopra riportate si applicano anche al personale dirigenziale, per il quale, si applica il principio della rotazione, compatibilmente con le esigenze organizzative.

Con specifico riferimento alle attività di reclutamento da parte delle risorse assegnate all'unità organizzativa a ciò dedicata, si evidenziano, qui di seguito, i differenti vantaggi riscontrabili nell'impiego per la realizzazione delle stesse di personale già presente in organico ovvero di personale esterno:

Vantaggi derivanti dall'impiego di personale già presente in organico:

- conoscenza acquisita delle tematiche aziendali, con conseguente miglior comprensione delle esigenze del Servizio richiedente nuove risorse, maggior facilità ed attinenza sia nella fase di *job description*, in supporto al Servizio stesso, che in quella di stesura del *job profile*;
- conoscenza operativa delle procedure aziendali;
- possibilità per la Società di disporre di un soggetto per il quale già si dispone di valutazioni tecnico-professionali, relazionali e comportamentali da parte della dirigenza;
- fidelizzazione ulteriore della risorsa, se meritevole;
- facilità nel disporre la rotazione dell'addetto, ove necessario o opportuno, e le sue nuove mansioni in un ambito già allo stesso ben noto.

Vantaggi nell'utilizzo di personale esterno sia alla Sogesid S.p.A. che alle amministrazioni controllanti:

- diminuzione del rischio del verificarsi di situazioni di conflitto di interessi;
- possibilità di reclutare personale con esperienza pregressa nel campo delle risorse umane, con particolare riferimento al recruiting;
- possibilità di formare ab ovo, in aula e on the job, l'addetto alla selezione secondo i principi summenzionati, ove si tratti di risorsa neolaureata.

Anche nel caso di utilizzo di personale esterno, è consigliabile ricorrere a forme contrattuali di lavoro subordinato (contratto a tempo determinato), in quanto gli incarichi di collaborazione a progetto e quelli professionali non si prestano, i primi per definizione, a fornire un servizio permanente e, i secondi, a garantire una totale assimilazione ed applicazione dei principi che regolano l'attività della Società.

A tali tipologie contrattuali da ultimo citate si potrà ricorrere in caso di necessità di attività e contributi non di routine, ma specialistici e/o occasionali.

### **C) Formazione del personale.**

In occasione della formazione periodica in merito all'applicazione del Modello, con particolare riferimento ai criteri fondamentali della responsabilità amministrativa della Società, ai reati presi in considerazione dal D. Lgs 231/2001, alla tipologia di sanzioni previste, sin dall'adozione del Piano saranno predisposti dei piani formativi per il personale ed i collaboratori sui temi della integrità, dell'etica, della trasparenza e della prevenzione della corruzione e dell'illegalità, secondo le indicazioni fornite PNA.

Pertanto, una parte delle risorse finanziarie destinate all'attività formativa dovrà essere specificamente destinata a detta formazione che dovrà essere realizzata in due fasi:

- una prima fase di carattere generale, rivolta a tutto il personale, finalizzata alla diffusione della cultura della integrità, dell'etica, della trasparenza e della legalità e all'accrescimento del senso etico all'interno delle strutture dell'ente in maniera indistinta che potrà essere organizzata tramite specifici moduli formativi da avviare presso la sede sociale;
- una seconda fase, più specifica, mirata e rivolta al personale operante nei settori considerati maggiormente a rischio che verrà strutturata con un piano di formazione specifico attuato, anche eventualmente, con il



contributo della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione o di altre strutture pubbliche accreditate.

Periodicamente, e ogni qualvolta occorra, anche il Responsabile della prevenzione della corruzione e le risorse che col medesimo strettamente collaborano sono tenuti a partecipare ad eventi formativi in materia.

Anche al fine di facilitare la comprensione della normativa di che trattasi potranno essere indette riunioni su tematiche specifiche e i dipendenti potranno essere autorizzati, compatibilmente con le risorse a disposizione, a partecipare a convegni, seminari e giornate di studio in materia anche in orario di lavoro, essendo la materia in questione oggetto di formazione obbligatoria.

#### **D) Referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione.**

I dirigenti sono i soggetti tenuti a relazionare al Responsabile della prevenzione della corruzione e collaborano con il medesimo per l'applicazione del Piano, in particolare,

- curando l'applicazione di ordini di servizio, di direttive e indirizzi del Vertice aziendale, monitorandone il rispetto e segnalandone eventuali criticità e/o anomalie;
- provvedendo ad evidenziare processi/procedure/aree più a rischio di episodi corruttivi e fissando idonei termini, ove possibile, per la conclusione di eventuali procedimenti/procedure in corso che comunicano al Responsabile della prevenzione della corruzione;
- sostenendo l'adozione di misure disciplinari idonee a stigmatizzare comportamenti delle risorse assegnate non in linea con i principi del Codice etico e la correttezza amministrativa e, se rilevanti ai fini del Piano, segnalando quanto sopra al predetto Responsabile;
- organizzando periodicamente con le risorse assegnate riunioni di condivisione circa il rispetto e la promozione dei principi sottesi alla normativa anticorruzione e dandone comunicazione al citato Responsabile.

La Società è tenuta ad adottare le misure necessarie all'effettiva attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nel Piano.

Inoltre, in aggiunta ai dirigenti, chiunque sia a conoscenza di un tentato o realizzato fatto corruttivo all'interno della Società, del contesto in cui lo stesso si è verificato o del mancato adempimento degli obblighi di trasparenza, è tenuto a darne comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione secondo le seguenti modalità:

- a mezzo posta elettronica all'indirizzo pec dedicato ed indicato sul sito web aziendale;
- a mezzo fax al numero 06/42082405;
- per posta ordinaria a: "Responsabile della prevenzione della corruzione della Sogesid Spa", Via Calabria 35, 00187 Roma, scrivendo sulla busta la dicitura "Riservata".

A tal fine, la Società si impegna al rispetto di quanto previsto dal comma 51 dell'art. 1 della Legge 190/2012 in merito alla segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nonché ad adottare le necessarie forme di tutela, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, nei confronti del denunciato.

#### **E) Rotazione degli incarichi di responsabilità nelle aree a rischio.**

Saranno individuati, compatibilmente con le necessità derivanti dall'attuale struttura organizzativa, criteri per la rotazione dei responsabili delle aree a rischio. Al fine di evitare che possano consolidarsi rischiose posizioni di "privilegio" nella gestione diretta di attività che li pongano ad occuparsi personalmente e per lungo tempo dello stesso tipo di procedimenti ed a relazionarsi sempre con gli stessi utenti/fornitori, saranno individuati i criteri secondo i quali i dirigenti ed i responsabili di settori potenzialmente a

rischio dovranno alternarsi nella copertura di posizioni di responsabilità e per l'attuazione del predetto principio della rotazione.

**F) Formazione di commissioni, assegnazione ad Aree/Servizi/Uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A..**

La Società è tenuta a verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico di dipendenti e/o di soggetti cui intende conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle Commissioni per la valutazione dei requisiti degli operatori economici partecipanti alle procedure indette dalla Società, delle Commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e/o forniture e le Commissioni per la selezione del personale;
- all'atto del conferimento di incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i.;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- nella vigenza delle sopracitate norme, con riferimento agli incarichi già conferiti ed al personale già assegnato.

L'accertamento sui precedenti penali deve avvenire mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 e s.m.i. (richiamato dall'art. 20 D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i.).

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, la Società deve:

- astenersi dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;

- applicare le misure previste dall'art. 3 del D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i;
- provvedere a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'art. 17 del D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del citato D. Lgs..

Al riguardo, la Società deve attivarsi per:

- impartire direttive interne per effettuare i controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;
- impartire direttive interne affinché nelle richieste di conferimento degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative allo stesso;
- adottare gli atti necessari per confermare le proprie procedure interne sulla formazione delle Commissioni per la valutazione dei requisiti degli operatori economici partecipanti alle procedure indette dalla Società, delle Commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e/o forniture e le Commissioni per la selezione del personale a quanto previsto dalla citata normativa;
- adottare misure volte alla vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi (art. 1, commi 49 e 50 della Legge n. 190/2012), anche successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell'incarico (nuovo comma 16 ter dell'articolo 53 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.).

### **G) Adempimenti in materia di trasparenza.**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione provvede a monitorare il rispetto delle norme in materia di trasparenza attraverso una aggiornata pubblicazione sul sito aziendale, delle informazioni e dei dati richiesti dalla Legge 190/2012, dal D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., dal D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i. e dalle delibere nn. 50/2013, 65/2013 e 66/2013 dell'ANAC oltre a quanto sarà ulteriormente previsto da successive norme intervenute.

### **H) Integrazione delle procedure e monitoraggio delle attività a rischio individuate.**

Fermo restando il completamento dell'identificazione dei rischi specifici per ciascuna delle attività sopra indicate, attualmente in via di definizione, una volta catalogate le attività a rischio e le relative procedure di controllo, in relazione a quanto eventualmente segnalato dal Responsabile della prevenzione della corruzione, dovranno essere predisposte:

- a. eventuali integrazioni/azioni correttive delle procedure dirette a ridurre o eliminare i margini di rischio;
- b. un piano di controllo e meccanismi di verifica del rispetto delle procedure;
- c. meccanismi di informativa nei riguardi del Responsabile della prevenzione della corruzione.

### **II) MISURE ORGANIZZATIVE DI CARATTERE TRASVERSALE**

Tra le misure di carattere trasversale, da non intendersi come obbligatorie ma cui è opportuno la Società provveda, si segnalano, in particolare, le seguenti:

- informatizzazione dei processi al fine di consentire, per tutte le attività aziendali, la tracciabilità dello sviluppo del processo e ridurre, quindi, il rischio di "blocchi" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase;

- l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo degli stessi, in conformità a quanto disposto dal D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.; questi consentono l'accessibilità ai contenuti inerenti la Società da parte dell'esterno e, quindi, la diffusione degli stessi oltrechè il controllo sull'attività aziendale da parte dei terzi;
- il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali; attraverso il monitoraggio emergono eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

## **5. IL SISTEMA DEI CONTROLLI E DELLE AZIONI PREVENTIVE PREVISTE**

Con riferimento al rischio di corruzione nel Piano viene operata una suddivisione fra **rischi interni e rischi esterni** a seconda che essi possano o meno avere origine nell'ambito della Società.

Si definiscono, pertanto, “**rischi esterni**” quelli relativi al contesto esterno in cui la Società opera e, in particolare, quelli legati a:

- macro-ambiente, ossia contesto geo-politico, economico, sociale o ambientale in cui si svolge l'attività della Società;
- decisioni politiche e priorità definite al di fuori della Società;
- scelte e/o performance dei Dicasteri di riferimento nell'ambito dello svolgimento delle attività istituzionali della Società..

Possono essere, invece, definiti “**rischi interni**” quelli originati da:

- processi di programmazione e pianificazione;
- struttura organizzativa e personale;
- aspetti giuridico/formali;
- canali/flussi di comunicazione ed informazione.

In questa prima fase, si provvede a limitare gli approfondimenti e lo sviluppo di un processo di *risk management* alle sole aree critiche di attività, ossia quelle aree che presentano appunto il profilo di **Alta probabilità** ed **Alto**

**impatto**, laddove le valutazioni vengono graduate con riguardo all'impatto prodotto (Alto, Medio e Basso) da intendersi come segue:

**Alto:** mancato raggiungimento di obiettivi chiave con riflessi di carattere penale e/o di danno erariale e conseguenze sulla credibilità dell'organizzazione;

**Medio:** seri ritardi e/o mancato raggiungimento di obiettivi operativi che possono determinare conseguenze di natura disciplinare e civilistica nei confronti di terzi, considerevole riduzione dell'efficacia rispetto a quella prevista e/o significativo aumento dei costi rispetto allo stanziamento iniziale;

**Basso:** tollerabile ritardo nel raggiungimento degli obiettivi, lieve riduzione dell'efficacia delle azioni o modesti incrementi nel livello dei costi

e alla probabilità (**Alta, Media, Bassa**) per valutare la quale occorre prendere in considerazione la frequenza stimata del rischio.

Va precisato che un rischio è da ritenersi critico qualora pregiudichi il raggiungimento degli obiettivi strategici, determini violazioni di legge, comporti perdite finanziarie, metta a rischio la sicurezza del personale, comporti un serio danno per l'immagine o la reputazione della Società e si incardini in un'attività o un processo frequentemente svolto (Valutazione: Alto impatto-Alta probabilità).

In generale esistono quattro tipi di risposta al rischio:

- 1) evitare il rischio: in sostanza non effettuare l'attività che potrebbe comportare il rischio;
- 2) mitigare e minimizzare il rischio: è la risposta che, ad esempio, attraverso le attività formative, la predisposizione di apposite procedure e l'inserimento di controlli, consente di ridurre la rilevanza e la probabilità dell'impatto. Lo scopo è quello di contenere l'impatto entro il livello di accettabilità;
- 3) trasferire il rischio o dividerlo con altri soggetti: non è applicabile

al caso della Società;

- 4) accettare il rischio: soluzione adottata in tutti i casi in cui i rischi non possono essere ulteriormente mitigati per motivi tecnici, economici ecc.

Nell'analisi di alcune aree/processi critici, di cui all'allegato sub 1 al Piano, la risposta che si propone con le azioni ivi previste è quella di cui al punto 2 cioè mitigare e minimizzare il rischio, tenuto conto che la Società ha implementato da tempo un sistema di controllo e di gestione della qualità interni sulla scorta di quanto espressamente previsto dal Modello e relativi allegati che, pertanto, tendono a ridurre se non ad eliminare gli eventuali rischi.

## **6. TEMPI**

Le attività previste nel Piano, che si estende in un arco temporale triennale, vengono così ripartite:

### **2014**

Entro il 2014, la Società provvederà a:

1. Individuare i componenti della Commissione di supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione;
2. Completare l'individuazione degli eventuali rischi inerenti le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione e di illegalità;
3. Definire ed ultimare, ove occorra, la mappatura dei seguenti processi:
  - procedure di scelta del contraente per l'affidamento a terzi di lavori, servizi e forniture e relativa documentazione tecnica ed amministrativa;
  - selezioni per l'assunzione di personale con contratto di lavoro subordinato o con contratto di collaborazione coordinata e



- continuativa a progetto;
- procedure inerenti l'affidamento di incarichi professionali;
  - direzione lavori;
  - pagamenti a fornitori e consulenti;
  - ulteriori processi individuati successivamente alla predisposizione del Piano quali particolarmente esposti al rischio.
4. Predisporre un piano di formazione del personale sui temi della integrità, dell'etica, della trasparenza e della prevenzione della corruzione e dell'illegalità, realizzando la prima fase prevista dal Piano, attraverso l'organizzazione di eventi seminari, diretti alla diffusione della cultura sulle predette tematiche ed all'accrescimento del senso etico all'interno delle strutture della Società in maniera indistinta;
5. Individuare i criteri per la rotazione dei responsabili delle aree a rischio;
6. Monitorare con cadenza periodica (annuale) gli adempimenti di cui:
- all'art. 20 del D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i. (pubblicazione sul sito web aziendale delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità e del relativo aggiornamento);
  - all'art. 11 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. ed alla determina n. 50/2013 dell'ANAC (dichiarazione da trasmettere all'ANAC entro il 31 dicembre di ciascun anno in ordine all'avvenuto assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati di cui all'art. 1, commi da 15 a 33 della Legge n. 190/2012);
  - all'art. 14 comma 2 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. (pubblicazione sul sito web aziendale dei documenti e delle informazioni ivi previsti riguardanti il vertice aziendale per i tre anni successivi alla cessazione del mandato o dell'incarico).

**2015**

Entro il 2015 la Società provvederà a:

1. Implementare le procedure analizzate nel corso dell'anno 2014 al fine di ridurre o eliminare i margini di rischio eventualmente riscontrati;
2. Realizzare la seconda fase del programma di formazione come indicato nel Piano diretta in maniera più mirata per il personale operante nei settori a rischio;
3. Precisare e meglio definire eventuali processi di controllo ed azioni preventive al fine di mitigare e minimizzare i rischi di fenomeni corruttivi.
4. Provvedere alla rotazione dei responsabili delle aree a rischio compatibilmente con le esigenze aziendali;
5. Monitorare con cadenza periodica (annuale) gli adempimenti evidenziati al punto 6 delle attività previste per l'anno 2014.

## **2016**

Entro il 2016 la Società provvederà a:

1. Implementare le procedure analizzate nel corso dell'anno 2015 al fine di ridurre o eliminare i margini di rischio eventualmente riscontrati;
2. Provvedere, ove occorra, all'aggiornamento della formazione del personale interessato alla prima o alla seconda fase come sopra indicate;
3. Precisare e meglio definire eventuali processi di controllo ed azioni preventive al fine di mitigare e minimizzare i rischi di eventuali nuovi fenomeni corruttivi;
4. Monitorare con cadenza periodica (annuale) gli adempimenti evidenziati al punto 6 delle attività previste per l'anno 2014.

ALLEGATO 1 AL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DELLA SOGESID S.P.A

**ANALISI AREE/PROCESSI CRITICI**

Processo: **Procedure di scelta del contraente per l'affidamento a terzi di lavori, servizi e forniture e predisposizione della relativa documentazione tecnica ed amministrativa, anche successiva all'affidamento**

Impatto: **Medio** Probabilità: **Alta**

<b>RISCHIO</b>	<b>AZIONI</b>	<b>RESPONSABILITÀ</b>	<b>TEMPI ATTUAZIONE</b>	<b>NOTE</b>
Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati	Creazione di supporti operativi per la effettuazione dei controlli (es. utilizzo di check-list per controlli requisiti dichiarati dai partecipanti alla procedura di appalto)	Responsabile Servizio		
Scarsa trasparenza dell'operato/alterazione della concorrenza	Verifica conoscenza modalità e tempistica di comunicazione/ pubblicazione di richieste di offerta/bandi	Responsabile Servizio	Già in atto	
	Predisposizione di format di richieste di offerta/ di documenti di gara/ bandi tipo per l'affidamento a terzi di lavori, servizi e forniture in merito a requisiti e modalità di partecipazione		Già in atto	
	Formalizzazione dei criteri di rotazione incarichi nel caso di procedure negoziate			
	Definizione di procedure che garantiscano il rispetto di tutte le attività previste dalla normativa vigente		Già in atto	
Disomogeneità delle valutazioni nella individuazione del contraente	Definizione di criteri per la composizione delle Commissioni e verifica che membri delle stesse non abbiano interessi o legami parentali con operatori economici concorrenti	Presidente ed Amministratore Delegato		
	Acquisizione di dichiarazioni che attestino l'assenza di situazioni di incompatibilità dei membri della Commissione			
	Creazione di griglie per la valutazione delle offerte e/o	Commissione esaminatrice	Già in atto	
	Obbligo motivazionale per tutti atti posti in essere			
Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati	Creazione di supporti operativi per la effettuazione dei controlli dei requisiti dei partecipanti	Responsabile Servizio		
Scarso controllo della esecuzione contratto	Formalizzazione dei criteri statistici per la creazione del campione di situazioni da controllare	Responsabile Servizio		
	Stesura di capitolati di gara che prevedono la quantificazione delle prestazioni attese	Responsabile Servizio	Già in atto	
	Richiesta di documentazione periodica afferente l'andamento dell'attività affidata	Direttore esecuzione contratto		
	Utilizzo di strumenti di valutazione dell'efficacia del servizio			

Processo: **Selezioni per l'assunzione di personale con contratto di lavoro subordinato, con contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto o conferimento di incarichi professionali**

Impatto: **Medio** Probabilità: **Alta**

<b>RISCHIO</b>	<b>AZIONI</b>	<b>RESPONSABILITÀ</b>	<b>TEMPI ATTUAZIONE</b>	<b>NOTE</b>
Scarsa trasparenza e/o pubblicità del bando/opportunità lavorativa	Modalità e tempistica di pubblicazione del bando chiaramente definita	Commissione Valutazione Incarichi /Responsabile Servizio	Già in atto	
Conflitto di interessi dei componenti la Commissione di valutazione candidati	Acquisizione dichiarazioni che attestino l'assenza di situazioni di incompatibilità dei membri della Commissione di valutazione candidati rispetto ai candidati	Commissione di valutazione candidati	Da adottare	
Criteri individuazione Responsabile del Procedimento	Diversificazione ruoli Responsabile del Procedimento / Responsabile Servizio e/o Responsabile Commissione di valutazione candidati	Presidente ed Amministratore Delegato	Da adottare	
Disomogeneità delle valutazioni durante la selezione	Definizione criteri per la composizione della Commissione di valutazione profili e verifica insussistenza di legami parentali o di affinità fra i componenti e fra questi e i candidati	Presidente ed Amministratore Delegato	Già in atto	
	Definizione dei criteri per la valutazione delle prove selettive prima dello svolgimento delle stesse con comunicazione ai candidati	Commissione di valutazione candidati	Già in atto	
	Esclusione della riservatezza dei colloqui	Commissione di valutazione candidati		
Disomogeneità nel controllo del	Definizione criteri per controllo requisiti/schema domanda	Commissione di valutazione candidati	Già in atto	

possesso dei requisiti dichiarati	Controlli a campione sui requisiti per ciascun idoneo assunto/contrattualizzato	Responsabile Servizio		
Violazione della normativa in materia di tutela dei dati personali	Utilizzo di procedure nel rispetto di quanto espressamente previsto in materia ai sensi del D. Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. da parte di soggetti espressamente incaricati del trattamento	Responsabile Servizio	Già in atto	

Processo: **Direzione lavori**

Impatto: **Medio** Probabilità: **Media**

<b>RISCHIO</b>	<b>AZIONI</b>	<b>RESPONSABILITÀ</b>	<b>TEMPI ATTUAZIONE</b>	<b>NOTE</b>
Assenza di controlli/ disomogeneità delle valutazioni	Attuazione attività di direzione lavori in stretta conformità a quanto previsto dalla normativa vigente	Responsabile Servizio/ Direttore Lavori/RdP	Già in atto	Nello svolgimento delle attività di direzione lavori non esiste un'attività <b>a campione</b> perché tutte le attività svolte, nessuna esclusa, sono soggette a controllo.
	Procedura formalizzata per la gestione di tutte le attività di direzione lavori (stati di avanzamento, varianti, subappalti, etc.)	Responsabile Servizio/ Direttore Lavori/RdP	Già in atto	
	Utilizzo supporto operativo per effettuazione controllo (compilazione registro predisposto o redazione verbale di visita di cantiere)	Responsabile Servizio/ Direttore Lavori/RdP	Già in atto	

Processo: **Pagamenti a fornitori e consulenti**

Impatto: **Medio** Probabilità: **Media**

<b>RISCHIO</b>	<b>AZIONI</b>	<b>RESPONSABILITÀ</b>	<b>TEMPI ATTUAZIONE</b>	<b>NOTE</b>
Disomogeneità delle valutazioni	Esplicitazione della documentazione necessaria per effettuare il pagamento	Responsabile Servizio	Già in atto	
	Formalizzazione del bonifico bancario per il pagamento delle fatture	Responsabile Servizio	Già in atto	
Mancato rispetto delle scadenze temporali	Procedura formalizzata che garantisca la tracciabilità dei pagamenti delle fatture	Responsabile Servizio	Già in atto	
	Monitoraggio e periodico reporting dei tempi di pagamento, per tipologia di fattura	Responsabile Servizio		