

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza In conformità al Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

Legge 6 novembre 2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”

Triennio 2024-2026

Processo di elaborazione ed adozione del PTPCT 2024-2026

La normativa di riferimento: la legge 6 novembre 2012 n. 190, il P.N.A. e le linee guida ANAC 1134/2017

La legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” (c.d. legge anticorruzione) ha introdotto una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche, sia centrali che locali, nonché negli enti di diritto privato in controllo pubblico.

La legge ha individuato l’Autorità Nazionale Anticorruzione nella ex CIVIT – Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche prevista dall’art. 13 del D.lgs. 150/2009 (ora A.N.A.C. a seguito della Legge 135/2013), ed ha attribuito a tale Autorità compiti di vigilanza e controllo sull’effettiva applicazione, nelle singole Amministrazioni, delle misure anticorruzione e di trasparenza previste dalla normativa. Alla medesima autorità compete, inoltre, l’approvazione del Piano nazionale anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il P.N.A. costituisce, ai sensi dell’art. 1 comma 2-bis della L. 190/2012, un atto di indirizzo sia per le Pubbliche Amministrazioni sia per le società controllate ed esprime un concetto di corruzione ben più ampio di quello di natura penale, ricomprendendo “*non solo l’intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal Titolo II, Capo I del Codice Penale, ma anche le situazioni in cui — a prescindere dalla rilevanza penale — venga in evidenza un malfunzionamento dell’Amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo*”.

Il PNA recepisce anche le indicazioni fornite dall'ANAC con specifico riferimento alle Società controllate, e contenute nella determinazione 1134/2017 richiamata anche dal PNA 2022.

Il sistema anticorruptivo, come definito nei suoi lineamenti normativi, mira a scongiurare, anche in via preventiva, il semplice atteggiamento corruttivo, ossia quei comportamenti che si traducono in una disorganizzazione amministrativa o in malfunzionamento dei procedimenti e che trovano la loro origine nell'intento di favorire qualcuno. Al fine di comprendere la reale portata della norma, al concetto di "corruzione" deve affiancarsi quello di "vantaggio privato": con tale termine, infatti, il legislatore non ha evidentemente inteso riferirsi ai meri benefici economici derivanti dall'abuso del potere, ma a qualsiasi tipo di utilità che al soggetto titolare di tale potere potrebbe derivare dal suo scorretto esercizio. Tale precisazione conferisce alla norma un raggio di azione molto ampio ed evidenzia la necessità che la stessa venga specificata in maniera diversa a seconda dell'esperienza e delle attività poste in essere da ciascuna pubblica amministrazione attraverso i vari piani triennali.

In conclusione, il concetto di corruzione comprende sia i delitti contro la Pubblica Amministrazione (dal lato attivo e passivo) sia tutte le situazioni in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Di tale concetto se ne è sempre tenuto di conto nella predisposizione e redazione dei Piani triennali predisposti dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza ed approvati annualmente, dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo di questa Azienda (da ora in poi solo "Azienda").

Oggetto, finalità del PTPCT e correlazione con il MOG231 ed il DPO

Con il presente documento si è inteso predisporre un piano programmatico che contempli l'introduzione di strategie e strumenti volti a prevenire e contrastare il fenomeno della corruzione, nella consapevolezza che la repressione della corruzione parte da una politica di prevenzione della stessa, agendo sull'integrità morale dei dipendenti della Azienda, consulenti e fornitori, attraverso i codici etici, disciplinando le varie incompatibilità, intervenendo sulla formazione, garantendo la trasparenza dell'azione amministrativa e l'efficacia dei controlli interni.

Processo di elaborazione del Piano e sua descrizione.

Per la elaborazione del Piano si è tenuto conto dell'attività di esame ed approfondimento dei singoli processi aziendali nonché di quella di monitoraggio e controllo effettuata nel corso dell'anno 2023.

Il Piano contiene:

- a. Una parte generale divisa in due sezioni, la prima dedicata alle misure integrative di prevenzione della corruzione, e la seconda alla Trasparenza Amministrativa;
- b. Una parte speciale: contiene per ogni area e/o processo a rischio corruzione, l'esito delle attività di analisi del contesto, valutazione del rischio e trattamento del rischio.

Processo di adozione del Piano

Definita l'elaborazione del Piano lo stesso sarà presentato al C.d.A., sia per la definizione degli obiettivi strategici e per le eventuali osservazioni, sia per l'approvazione.

E' stato infine predisposto il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il PTPCT, ha una validità triennale ed è aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ciascun anno in ottemperanza di quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012.

L'aggiornamento annuale del PTPC tiene conto dei seguenti fattori:

- a. l'eventuale mutamento o integrazione della disciplina normativa in materia di prevenzione della corruzione, del PNA e delle previsioni penali;
- b. i cambiamenti normativi e regolamentari che modificano le finalità istituzionali, le attribuzioni, l'attività o l'organizzazione societarie (es.: l'attribuzione di nuove competenze e/o funzioni);
- c. l'emersione di nuovi fattori di rischio che non sono stati considerati in fase di predisposizione del P.T.P.C.;
- d. le modifiche intervenute nelle misure predisposte dalla Società per prevenire il rischio di corruzione.

Come previsto dall'art. 1, comma 10, della legge n. 190/2012, il RPCT provvederà, inoltre, a proporre la modifica del Piano ogni qualvolta siano accertate significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute. Il RPCT potrà, inoltre, proporre delle modifiche al presente documento qualora ritenga che delle circostanze esterne o interne alla Azienda possano ridurre l'idoneità del Piano a prevenire il rischio di corruzione o limitarne la sua efficace attuazione.

Il presente Piano debitamente adottato è comunicato ai diversi soggetti interessati, secondo le seguenti modalità: comunicazione ai dipendenti della pubblicazione del Piano sul sito internet aziendale nella sezione Amministrazione trasparente;

Obiettivi strategici per il contrasto della corruzione

L'attuazione del PTPCT risponde all'obiettivo della Società di rafforzare i principi di legalità, di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte.

A tal fine lo sviluppo, in aggiunta a quelle esistenti, di un complesso di misure aventi lo

scopo di prevenire il rischio di corruzione costituisce il mezzo per favorire l'applicazione dei suddetti principi, promuovere il corretto funzionamento della struttura, tutelare la reputazione e la credibilità dell'azione della Azienda nei confronti di molteplici interlocutori. Il rispetto delle disposizioni contenute nel PTPCT da parte dei soggetti destinatari intende favorire l'attuazione di comportamenti individuali ispirati all'etica della responsabilità ed in linea con le diverse disposizioni di legge ed i principi di corretta amministrazione.

Il PTPC è quindi finalizzato a:

- a. individuare ed evidenziare le attività sensibili al rischio corruzione;
- b. individuare gli interventi organizzativi volti ad evitare, prevenire e combattere il rischio corruzione;
- c. determinare una piena consapevolezza che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone la Società a gravi rischi soprattutto sul piano dell'immagine, e può produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del soggetto che commette la violazione;
- d. sensibilizzare tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuare le misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell'osservare le procedure e le regole interne;
- e. assicurare la correttezza dei rapporti tra la Società e i soggetti che con la stessa intrattengono relazioni di qualsiasi genere, anche verificando eventuali situazioni che potrebbero dar luogo al manifestarsi di situazioni di conflitto d'interesse;
- f. coordinare le misure di prevenzione della corruzione con i controlli che devono essere attuati per vigilare sul rispetto delle disposizioni sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi previste dal d.lgs. 39/2013, nei limiti di quanto disposto dal d.lgs. 39/2013;
- g. aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione;
- h. individuare e/o rafforzare le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione dei dati e informazioni previste dalla normativa vigente;
- i. migliorare i flussi di comunicazione interna al fine dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza e del relativo controllo;
- j. promuovere maggiori livelli di trasparenza individuando i cd. dati ulteriori rispetto ai dati obbligatori ai sensi della legislazione sulla trasparenza.

Obiettivi strategici del 2024 sono:

- continuare a coinvolgere in maniera più attiva tutti gli uffici/settori aziendali nella partecipazione alla fase di attuazione e controllo del PTPCT

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e gli altri soggetti preposti al controllo ed alla prevenzione della corruzione

La figura del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è

rivestita dalla dr.ssa Rima Balhiss (Quadro)

Compito del Responsabile della prevenzione della Corruzione è la predisposizione, ogni anno entro il 31 Gennaio, del Piano Triennale di prevenzione della corruzione della Società, che sottopone all'approvazione all'organo di indirizzo politico-amministrativo della Società.

Il Piano aggiornato viene pubblicato sul sito internet della Società nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti – corruzione.

Ai sensi della Legge 190/2012, inoltre, il Responsabile deve:

- a. provvedere alla verifica dell'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- b. provvedere alla verifica ed alla valutazione di opportunità, d'intesa con il Presidente e il CdA, di adozione della misura di rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (se la struttura organica lo permette, tenuto conto del numero dei dipendenti in organico presso gli uffici interessati e delle specifiche capacità e conoscenze professionali);
- c. definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- d. pubblicare nel sito web della Società una relazione recante i risultati dell'attività, sullo schema obbligatorio dell'ANAC;
- e. vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- f. indicare ai responsabili di ufficio interessati i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- g. segnalare all'organo di indirizzo politico-amministrativo le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- h. segnalare all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette nei suoi confronti, comunque collegate, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni;
- i. garantire l'espletamento del diritto di accesso in tre forme previste dalla legge da parte dei cittadini e l'evasione tempestiva delle pratiche;
- j. ha facoltà di chiedere agli uffici interessati informazioni sull'esito delle istanze di accesso

civico;

- k. occuparsi dei casi di riesame riguardo all'espletamento delle pratiche sia concernenti dati a pubblicazione obbligatoria che a pubblicazione facoltativa ma comunque soggetti alle richieste di accesso civico.

Per lo svolgimento dei compiti assegnati, il RPCT dispone di supporto in termini di risorse umane, finanziarie e strumentali adeguate alle dimensioni della Società, nei limiti della disponibilità di bilancio, ed ha completo accesso a tutti gli atti dell'organizzazione, dati e informazioni, funzionali all'attività di controllo che comunque sono di pertinenza del vertice gestionale.

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

Tra gli obblighi del RPCT rientrano anche gli obblighi di denuncia che ricadono sul pubblico ufficiale e sull'incaricato di pubblico servizio ai sensi dell'art. 331 del codice penale. Le responsabilità del RPCT sono definite dall'art. 1, commi 8, 12 e 14 della legge n. 190/2012 nei limiti in cui dette previsioni normative sono applicabili alle Aziende Speciali.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha la facoltà di richiedere in ogni momento chiarimenti, per iscritto o verbalmente, a tutti i dipendenti e/o ai componenti dell'organo di indirizzo politico-amministrativo e/o comunque a tutto il personale della Società (di qualsiasi tipo e natura) e/o a tutti i soggetti destinatari del presente Piano, relativamente a comportamenti che possono integrare, anche solo potenzialmente, fattispecie corruttive o comunque non conformi a canoni di correttezza ai sensi della normativa vigente in materia.

Obbligo di collaborazione dei dipendenti.

Tutti i dipendenti dell'Azienda hanno un preciso dovere di collaborazione, sia nella fase di attuazione che in quella di controllo delle misure, nei confronti del RPCT, dovere la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente.

Destinatari del Piano

In base alle indicazioni contenute nella legge, nei PNA (2019 e 2022) e nelle Linee Guida ANAC 1134/2017, destinatari del PTPC sono:

1. i componenti dell'organo di indirizzo amministrativo e di controllo
2. i dirigenti e quadri
3. il personale,
4. i consulenti ed i collaboratori;
5. i revisori dei conti;

6. ditte appaltatrici di lavori, servizi e forniture.

Obbligatorietà del Piano.

È fatto obbligo a tutti i succitati soggetti di osservare le norme e le disposizioni contenute nel presente piano. La violazione, da parte dei dipendenti e del personale dell'Azienda delle disposizioni contenute nel presente piano costituisce illecito disciplinare ai sensi dell'art. 1 comma 14 L. 190/2012 e del P.N.A (Cfr. punto C.2. dell'allegato 1 al P.N.A.), secondo quanto previsto e regolato nel Codice Disciplinare del Personale, approvato con Deliberazione n. 70 del 28.09.2017

Analisi del contesto esterno

Per l'analisi del contesto esterno si è preso atto di quanto contenuto nella Relazione del Ministero dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia relativa al secondo semestre 2021 e del monitoraggio di *Transparency International Italia*.

Dai monitoraggi di *Transparency International Italia* del 2021, emerge che l'Italia, con 56 punti sui 100 disponibili, si posiziona al quarantaduesimo posto nella classifica relativa al livello di corruzione percepita nel settore pubblico su 180 paesi monitorati al mondo (prima in classifica la Danimarca, percepita come paese a basso livello di corruzione nel settore pubblico e ultima in classifica la Repubblica Dominicana); nella classifica dei paesi europei l'Italia si posiziona al diciassettesimo posto su ventisette.

La relazione di *Transparency International* evidenzia i miglioramenti significativi nell'ultimo decennio dell'Italia (56 punti, rispetto ai 42 del 2012) indicando il miglioramento come frutto delle riforme anticorruzione adottate nel paese, benché si attesti ancora nella parte bassa della classifica.

L'obiettivo del rapporto della Direzione Investigativa Antimafia del secondo semestre 2021 è predittivo ed è indispensabile per orientare tutte le strutture a presidio e tutela del Paese e del buon andamento delle strutture del sistema pubblico.

Le risultanze di analisi sui fenomeni criminali di tipo mafioso continuano a presentare il rischio che sodalizi criminosi possano perfezionare la strategia di infiltrazione del tessuto economico in vista dei finanziamenti pubblici connessi al PNRR.

Viene confermato il *modus operandi* della criminalità organizzata, ormai lontano dagli atti di violenza pubblica e rivolto verso l'infiltrazione economico-finanziaria. Anche sulle attività criminali si riflette l'instabilità economica e sociale determinatasi a seguito delle variabili

collegate all'emergenza sanitaria che hanno profondamente segnato tutta la nazione e in particolare la Lombardia.

Le osservazioni del Dipartimento competente per la criminalità organizzata di tipo mafioso (DDA) evidenziano una contrazione delle attività illecite soprattutto durante i periodi in cui sono state adottate particolari misure di contenimento della pandemia. Le organizzazioni mafiose hanno scelto un profilo basso di esposizione, dimostrando grande capacità di adattamento e resilienza e contestualmente si sono riorganizzate infiltrandosi nei settori più redditizi durante il covid (dispositivi medici e di protezione personale, commercio di medicinali, smaltimento dei rifiuti sanitari).

Per fronteggiare la pandemia rapidamente sono state intraprese azioni di snellimento e semplificazione delle procedure della pubblica amministrazione per l'affidamento di servizi urgenti.

In questo contesto, l'Anac ha più volte chiarito che le deroghe inserite nei provvedimenti di emergenza, devono essere compensate aumentando il livello di trasparenza sui contratti stipulati indicando la strada della digitalizzazione come strada maestra per procedure più snelle, rapide e trasparenti.

Contestualmente l'Anac ha rafforzato la propria attività di vigilanza ed ha sviluppato un'intensa attività di supporto e collaborazione con le amministrazioni pubbliche.

In Lombardia, territorio da sempre caratterizzato da un tessuto produttivo molto vitale, collocato tra i territori europei di maggior benessere economico ed intraprendenza imprenditoriale, viene confermata l'operatività di soggetti e gruppi di criminalità organizzata di tipo mafioso in particolare di origine calabrese.

La mutazione strategica è avvenuta sia in ragione di un possibile processo evolutivo generazionale sia attraverso l'affiancamento di figure professionali contigue alla criminalità organizzata e ne ha ridisegnato il volto.

Dal 2018 infatti si è rilevata un'accentuazione del carattere imprenditoriale di organizzazioni di stampo 'ndranghetista. Un elemento che denota la presenza delle organizzazioni mafiose sul territorio è il numero dei beni confiscati: l'Agenzia Nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni Sequestrati e Confiscati ne segnala 3.203 posizionando la Lombardia al quarto posto nella classifica nazionale.

Funzioni e organizzazione di Pro Brixia (Azienda Speciale della Camera di Commercio di Brescia)

La legge n° 580/93 ha attribuito alle Camere di Commercio italiane la facoltà di dar vita a strutture definite Aziende Speciali, chiamate a svolgere attività ed interventi che richiedono snellezza operativa, rapidità gestionale e specifica competenza tecnica in materia di servizi da offrire alle aziende del territorio.

Nel 1995 la CCIAA di Brescia fonda Pro Brixia, Azienda Speciale operante secondo le norme di diritto privato e dotata di autonomia amministrativa e finanziaria.

L'azione di Pro Brixia mira a valorizzare il tessuto produttivo bresciano, con la primaria missione di supportare le imprese del territorio nello sforzo di estendere il proprio raggio commerciale verso i mercati internazionali.

Pro Brixia gestisce e amministra inoltre le attività della Borsa Immobiliare di Brescia e del Centro Congressi della Camera di Commercio.

A partire da luglio 2016, a Pro Brixia è stata affidata la governance di **Brixia Forum**, polo fieristico di Brescia, struttura multi-espositiva flessibile che ospita eventi e manifestazioni fieristiche.

Inoltre con delibera del 21 settembre 2016 viene recepita la modifica all'art 4 comma 1, dopo il punto 3 dello statuto, al quale viene aggiunto il punto 3- bis: "3 bis) con il quale si dà facoltà a Pro Brixia di gestire strutture acquisite a qualunque titolo per la realizzazione anche in proprio di eventi congressuali, promozionali, di formazione, ludici, di intrattenimento ed espositivi compresa la fornitura dei servizi accessori connessi all'accesso alla manifestazione" .

Gli organi dell'Azienda, ex art. 4 dello Statuto, sono:

- Il Presidente;
- Il Consiglio di Amministrazione;
- Il Collegio dei Revisori dei Conti.

Il Presidente di Pro Brixia è, di norma, il Presidente della Camera di Commercio, o un Membro della Giunta della stessa Camera da lui designato, che in tale veste assicura il collegamento dell'attività dell'Azienda a quella istituzionale dell'Ente camerale. Egli ha la rappresentanza legale dell'Azienda anche in giudizio; convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione e adotta in caso di necessità e urgenza provvedimenti di competenza del Consiglio, da sottoporre a ratifica di detto organo nella prima seduta utile.

Il Consiglio di Amministrazione viene nominato dalla Giunta della Camera di Commercio ed è composto dal Presidente dell'Azienda Speciale e da altri quattro membri, uno dei quali è componente della Giunta e/o del Consiglio della Camera di Commercio. I restanti tre membri sono esponenti dei settori economici interessati. Il Consiglio di Amministrazione dura in carica 4 anni.

Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto da tre membri effettivi e due supplenti, nominati ai sensi della legge (il Presidente ed un supplente vengono nominati dal Ministero

dello Sviluppo Economico, un membro effettivo viene nominato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, un membro effettivo ed un supplente vengono nominati dalla Regione). Il Collegio dura in carica quanto il Consiglio di Amministrazione.

L'assetto Istituzionale di Pro Brixia è rappresentato nel seguente organigramma:

PRESIDENTE

Roberto Saccone

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Emanuele Morandi - Vice Presidente

Cristina Giacomelli

Eugenio Massetti

Francesca Porterì

COLLEGIO DEI REVISORI

Alessandro Africani - Presidente

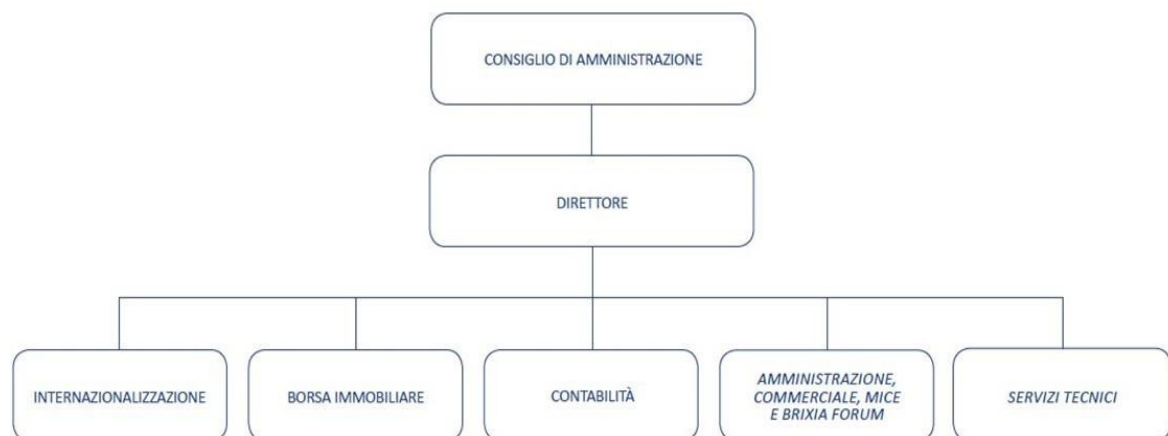
Armando Anastasio - Supplente

Sabrina Crupi

Bruno Flavio Mennucci

Giorgio Bontempi - Supplente

ORGANIGRAMMA



Il personale attualmente in servizio è pari a 1 unità compreso il Direttore e la composizione emerge dall'allegato organigramma, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto.

Le risorse finanziarie di cui dispone Pro Brixia derivano dal contributo erogato dalla Camera di Commercio di Brescia. Inoltre la Camera di Commercio, sulla base di un bilancio di previsione annuale, mette a disposizione un contributo in conto esercizio per il pareggio di bilancio.

Nessun fenomeno corruttivo si è mai verificato presso Pro Brixia. Dall'analisi delle check list relative alla prevenzione della corruzione redatte durante gli audit non sono emerse rilevazioni di alcun tipo. Non sono pervenute richieste di accesso agli atti. Inoltre nessuna segnalazione da whistleblowing è pervenuta al R.P.C.T..

Il Consiglio di Amministrazione di Pro Brixia, con determinazione n.2 del 28 luglio 2023 ha nominato la dott.ssa Rima Balhiss, quadro in servizio presso Pro Brixia, Responsabile della Prevenzione della Corruzione (R.P.C.) nonché Responsabile per la Trasparenza (R.T.).

La medesima Dott.ssa svolge anche funzioni di OIV unicamente per la tematica della trasparenza e per l'anticorruzione.

Alla medesima vengono riconosciuti poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure e di proposta di integrazioni o modifiche delle stesse che risulteranno opportune.

Le funzioni e i poteri allo stesso affidati risultano idonei e congrui per lo svolgimento dell'incarico in piena autonomia. Contestualmente all'atto di nomina, a tutto il personale dipendente è stata inviata una comunicazione con la quale si invitava tutti a garantire la massima collaborazione al Responsabile nell'espletamento delle sue funzioni.

Presso l'Azienda non è stato istituito ad oggi un ufficio di supporto al R.P.C.T. Il supporto avviene ed avverrà mediante il conferimento ad un legale esterno, individuato sulla base di specifica professionalità.

Accanto al ruolo di R.P.C.T., l'Azienda ha individuato come RUP la Direttrice e si sta attrezzando per dare applicazione concreta a quanto disposto dall'art. 15 del D.Lgs 36/2023, nuovo Codice dei Contratti.

La dr.ssa Balhiss ha inoltre provveduto alla registrazione e all'accreditamento del R.P.C.T. sulla piattaforma dell'Autorità.

Il personale dipendente dell'Azienda dovrà dare attuazione al Piano ed alle direttive impartite dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza; dovrà inoltre partecipare alle iniziative formative necessarie alla divulgazione del Piano nonché a quelle relative ai temi dell'etica e della legalità.

Valutazione del rischio e misure di prevenzione

Per "Valutazione del rischio" si intende il processo di identificazione, analisi e ponderazione dei rischi corruttivi.

L'attività di identificazione richiede che per ciascun processo o fase di processo siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione. I rischi sono stati identificati tenendo presenti le specificità di ciascuna attività o processo e del livello organizzativo in cui il processo si colloca.

La mappatura dei processi e la relativa valutazione del rischio è stata effettuata con il coinvolgimento dei responsabili delle diverse aree in cui è suddivisa l'azienda. Sono state prese

in esame le aree di rischio generali, riguardanti l'acquisizione del personale, l'affidamento di lavori, servizi e forniture, i provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, incarichi e nomine nonché il processo relativo alla gestione della spesa.

Per la gestione del rischio si è fatto riferimento al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019 che fornisce indicazioni utili per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del sistema di gestione del rischio corruttivo.

Si è provveduto all'implementazione della mappatura delle attività.

Nella mappatura dei processi si è ritenuto primario inserire i seguenti elementi di base:

- breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha);
- attività che scandiscono e compongono il processo;
- responsabilità e soggetti che svolgono le attività del processo.

La valutazione del rischio si articola nelle due fasi di identificazione e analisi. Il sistema di identificazione include l'individuazione degli eventi rischiosi che potrebbero verificarsi.

L'analisi del rischio ha l'obiettivo di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività. Per la misurazione del rischio recependo le indicazioni metodologiche contenute nell'allegato 1) del PNA 2019, si è privilegiata un'analisi di tipo qualitativo rispetto a quella di tipo quantitativo presente nei piani triennali precedentemente adottati. Sono stati individuati i seguenti criteri sulla base dei quali è stata fatta la valutazione del livello di esposizione al rischio dei processi:

DISCREZIONALITA'	
Processo con alta discrezionalità (assenza di leggi e regolamenti, assenza di procedure ecc)	Alto
Processo parzialmente vincolato (presenza di leggi o di atti amministrativi)	Medio
Processo totalmente vincolato	Basso

RILEVANZA ESTERNA E VALORE ECONOMICO	
Destinatari esterni all'azienda / Valore economico alto	Alto
Destinatari esterni all'azienda / Valore economico basso	Medio
Destinatari interni all'azienda / Valore economico alto	Medio
Destinatari interni all'azienda / Valore economico basso	Basso

EFFICACIA DEI CONTROLLI	
Misure applicate ma da implementare	Alto
Misure applicate ma alcune da implementare	Medio
Misure correttamente applicate	Basso

PRESENZA DI SEGNALAZIONI NELL'AZIENDA	
L'attività è stata oggetto di eventi corruttivi nell'azienda	Alto
L'attività non è stata oggetto di eventi corruttivi nell'azienda	Basso

Si sottolinea che gli indicatori il cui livello è alto saranno oggetto di puntuale monitoraggio.

Le Aree di rischio con l'indicazione della tipologia, del grado, dei soggetti coinvolti e delle misure di prevenzione sono individuate nel presente piano.

Le misure per la riduzione del rischio possono essere misure generali o specifiche.

Le misure generali si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, agendo in modo trasversale su tutta l'Azienda.

Le misure specifiche agiscono invece su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e quindi sono attinenti all'attività a cui fanno riferimento.

Le misure generali applicabili all'Azienda in relazione a tutte le aree di rischio sono le seguenti:

- imparzialità soggettiva dei funzionari (incarichi dirigenziali –
inconferibilità/incompatibilità);
- formazione;
- rotazione del personale o misure alternative;
- codice etico;
- *pantouflage*;
- gestione del conflitto di interessi;
- trasparenza;
- tutela del dipendente.

L'Azienda ha inoltre adottato alcune misure specifiche di prevenzione della corruzione quali l'adozione di alcuni regolamenti che rendano maggiormente flessibile ed al tempo stesso

trasparente l'attività dell'Ente, quali il regolamento per gli acquisti. come indicate nella tabella sotto riportata, alcune delle quali sono riferibili a più aree di rischio.

Le misure generali adottate sono di seguito trattate. Dopo la descrizione della misura, sono riportati gli indicatori di attuazione.

Imparzialità soggettiva dei funzionari (incarichi dirigenziali)

In Azienda è presente un solo dirigente che annualmente attesta, tramite dichiarazione, l'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità rispetto all'incarico ricoperto oltre a dichiarare l'impegno a comunicare ogni eventuale variazione.

Formazione

La formazione dei dirigenti e dei dipendenti è ritenuta dalla L. 190/2012 uno degli strumenti fondamentali nell'ambito della prevenzione della corruzione.

È intenzione dell'Azienda programmare, con cadenza semestrale, una formazione generale per tutti i dipendenti ed una formazione più specifica per i singoli settori, a decorrere dall'anno 2024.

È intenzione dell'Azienda uniformarsi a quanto previsto dal PNA.

Il Piano Triennale viene portato a conoscenza di tutto il personale mediante pubblicazione sul sito web aziendale.

La programmazione delle attività formative può essere effettuata congiuntamente alla Camera di Commercio di Brescia. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvede ad identificare il personale esposto a rischio che verrà coinvolto nella formazione di livello specifico.

Misura	Soggetti coinvolti	Indicatori di attuazione
Formazione	Tutti i dipendenti	Partecipazione ad almeno un corso di formazione in tema di
		anticorruzione e trasparenza – Attestato di frequenza
Formazione	R.P.C.T.	Entro il 31/01 di ciascun anno: Programmazione delle attività formative per i dipendenti congiuntamente alla Camera di Commercio

Rotazione del personale o misure alternative

Il personale negli anni è marginalmente ruotato.

L'ente sta valutando di introdurre un sistema di autorizzazioni intermedie al fine di creare una sorta di controllo incrociato.

Uno dei fattori principali di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare la propria posizione ed i poteri di cui dispone in ordine alle mansioni svolte per assegnare benefici o vantaggi a terzi in cambio di vantaggi illeciti.

La legge 190/2012 assegna alla rotazione della personale efficacia preventiva ed auspica l'introduzione della stessa compatibilmente alle esigenze organizzative dell'impresa. La legge dispone inoltre, nel caso in cui la rotazione non fosse possibile, l'adozione di misure alternative.

La struttura dell'Azienda, l'attuale consistenza dell'organico e l'infungibilità di alcune funzioni specialistiche, impongono attente riflessioni sulla possibilità di effettuare una rotazione del personale, a fronte della necessità di garantire la piena funzionalità della struttura ed il mantenimento delle necessarie competenze degli uffici.

Si segnala tuttavia che l'Azienda adotta procedure per l'assegnazione di benefici di qualsiasi natura a terzi che prevedono una gestione condivisa di diverse attività ed il coinvolgimento di più aree aziendali, con distinti livelli di controllo e di responsabilità.

Si ritiene che tali procedure condivise siano sufficienti ad assicurare la creazione di un ambiente sfavorevole alla corruzione, la trasparenza e l'integrità dell'attività.

La rotazione verrà necessariamente attuata qualora i dipendenti siano interessati da avvio di procedimenti giudiziari o disciplinari per fatti di natura corruttiva secondo quanto previsto dalla normativa e dalle Linee Guida ANAC.

Codice etico

È intenzione dell'Azienda procedere alla sua attivazione entro il 2024.

Al personale dell'Azienda viene applicato il Contatto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario della distribuzione e dei servizi pertanto non sussistono gli obblighi di adozione del Codice di comportamento.

Ritenendo, tuttavia, necessario dotarsi di uno strumento guida che identificasse condotte illecite, rischio corruttivo, conflitto di interessi o più semplicemente i comportamenti determinanti *mala gestio* delle operazioni aziendali, si procederà alla stesura di alcune regole di comportamento finalizzate a sensibilizzare e responsabilizzare tutti i dipendenti ad un corretto adempimento della prestazione lavorativa, evitando situazioni di disparità di trattamento, incompatibilità, conflitto di interesse e, in generale, comportamenti non conformi agli obblighi di diligenza, lealtà ed imparzialità, al rispetto dei quali ogni singolo dipendente è tenuto ad uniformarsi.

Tali regole saranno specificatamente contenute in un documento “Codice Etico” che l’Azienda si impegna ad adottare già a far data dal 2024.

Tali regole possono essere così sintetizzate.

Misura	Soggetti coinvolti	Indicatori di attuazione
Codice etico	Fornitori e collaboratori	Richiamo al rispetto del Codice sul totale degli incarichi esterni affidati
	Tutti i dipendenti	Un inoltro annuale del Codice Etico a tutti i dipendenti e sollecito di rilettura dello stesso o un incontro di sensibilizzazione sul tema.

MOG 231 PTPCT

Principi generali della responsabilità amministrativa degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, emanato in esecuzione della delega contenuta nell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

In particolare, il Decreto ha previsto che gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le aziende e le associazioni, anche prive di personalità giuridica, sono responsabili nel caso in cui i propri apicali, i propri dirigenti o coloro che operano sotto la direzione o la vigilanza di questi, commettano alcune fattispecie di reato, tassativamente individuate, nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso.

Il fine della norma è quello di sensibilizzare gli enti sulla necessità di dotarsi di una organizzazione interna idonea a prevenire la commissione di reati da parte dei propri apicali o delle persone che sono sottoposte al loro controllo.

Si noti che la responsabilità amministrativa dell'Ente non è sostitutiva di quella penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il c.d. reato presupposto, ma si aggiunge ad essa.

Le fattispecie di reato cui si applica la disciplina in esame possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.lgs. 231/01) (artt. 24 e 25 aggiornati con d.lgs 75/2020 e con DL 76/2020 (conv. mediante L. 120/2020) relativamente all'abuso di ufficio),
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis D.lgs. 231/01),
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D.lgs. 231/01),
- Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis D.lgs. 231/01),
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis1 D.lgs. 231/01),
- Alcune fattispecie di reati in materia societaria e il delitto di corruzione tra privati (art. 25 ter D.lgs. 231/01),
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* D.lgs. 231/01),
- Reati connessi a "delitti" contro la personalità individuale (artt. 25 *quater* e *quinquies* D.lgs. 231/01),
- Reati di abuso di mercato (art. 25 *sexies* D.lgs. 231/01),
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* D.lgs. 231/01),
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio (art. 25 *octies* D.lgs. 231/01),
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* D.lgs. 231/01),
- Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 *decies* D.lgs. 231/01),
- Reati ambientali (art. 25 *undecies* D.lgs. 231/01),
- Reati transazionali (Legge n. 146 del 16 marzo 2006),
- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* D.lgs. 231/01),
- Reati in materia di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* D.lgs. 231/01),

- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art.25 *quaterdecies*).
- Reati tributari (Art. 25 *quinquiesdecies*) (introdotti con legge 157/2019 e aggiornati d.lgs 75/2020).
- Reati di contrabbando (Art. 25-*sexiesdecies* [D.P.R. n. 43/1973.] art. introdotto dal d.lgs 14 luglio 2020 n.75).
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (introdotti il 14 dicembre 2021, con l'entrata in vigore del D. Lgs. 8 novembre 2021, n. 184, in attuazione della Direttiva UE 2019/ 713, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti, è stato introdotto l'art. 25 *octies*, D. Lgs. 231/2001).
- Disposizioni penali a tutela del patrimonio culturale inserite nel codice penale e agli artt. del d.lgs. 231/2001: Art. 25-*septiesdecies* (Delitti contro il patrimonio culturale). Art. 25 *duodecies* (Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici).

I presupposti della responsabilità amministrativa degli Enti

I soggetti attivi del reato-presupposto ed il loro “legame” con l’Ente

L'art. 5, comma 1, del Decreto, indica le persone fisiche il cui comportamento delittuoso fa derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, in virtù della teoria della c.d. immedesimazione organica.

Ai sensi di tale articolo, difatti, l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Con riferimento ai soggetti individuati sub a), è bene evidenziare che, per il Legislatore, non è necessario che la posizione apicale sia rivestita “in via formale”, ma è sufficiente che le funzioni esercitate, anche “di fatto” siano effettivamente di gestione e di controllo (come rilevato dalla Relazione Ministeriale al Decreto, difatti, devono essere esercitate entrambe).

Interesse o vantaggio dell'Ente

Come si è detto, le persone fisiche dal cui comportamento delittuoso può derivare la responsabilità amministrativa devono aver commesso il c.d. reato presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

L'interesse dell'Ente presuppone sempre una verifica ex ante del comportamento delittuoso tenuto dalla persona fisica, mentre il "vantaggio" richiede sempre una verifica ex post e può essere tratto dall'Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse. I termini "interesse" e "vantaggio" hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi e hanno ciascuno una specifica ed autonoma rilevanza, in quanto può ben accadere, ad esempio, che una condotta che inizialmente poteva sembrare di interesse per l'ente, poi, di fatto, a posteriori non porti il vantaggio sperato.

L'Ente non risponde, di converso, se le persone indicate sub 1.2.1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o dei terzi: in tale evenienza, infatti, si tratterebbe di un vantaggio in un certo qual modo "fortuito", come tale non attribuibile alla volontà dell'ente.

Nell'ipotesi in cui la persona fisica abbia commesso il c.d. reato presupposto nel "prevalente" interesse proprio o di terzi e l'Ente non abbia ricavato vantaggio alcuno o ne abbia ricavato un vantaggio minimo, vi sarà comunque responsabilità e l'applicazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 12, comma 1, lett. a) del Decreto della sanzione pecuniaria ridotta della metà e comunque non superiore a € 103.291,38).

I reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti

La responsabilità amministrativa dell'Ente può essere configurata solo in relazione a quegli illeciti penali espressamente individuati come presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente dal D. Lgs. n. 231/2001 e/o dalla Legge n. 146/2006.

Si noti, che l'Ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa, in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge che sia entrata in vigore prima della commissione del fatto (c.d. principio di legalità).

Le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa degli Enti

Gli articoli 6 e 7 del Decreto disciplinano le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

Responsabilità amministrativa dell'Ente e reati-presupposto commessi da soggetti in posizione apicale

In base alle previsioni del d.lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del d.lgs. 231/2001, se prova che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento sia stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, di cui alla lettera b).

Con la legge 30 novembre 2017, n. 179 è stato aggiunto il comma 2-bis all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 con lo scopo di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illeciti.

In particolare, è stato previsto, ai fini dell'esimente, che i Modelli debbano prevedere:

- a) "uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate".

In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i Modelli di organizzazione e gestione devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Modello è un complesso di regole e strumenti finalizzato a dotare l'Ente di un efficace sistema organizzativo e di gestione, che sia anche idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti poste in essere da coloro che operano per conto della società.

I Modelli possono essere adottati, garantendo le suindicate esigenze, anche sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto.

Preme evidenziare, in ogni modo, che il Decreto delinea un differente trattamento per l'Ente a seconda che il reato-presupposto sia commesso:

- a) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi od una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Nella prima ipotesi, la disciplina di cui al Decreto prevede la c.d. "l'inversione dell'onere probatorio" riguardo all'adozione e all'efficace attuazione di un Modello idoneo a prevenire la commissione di reati- presupposto. Ciò significa che, qualora venga contestato un illecito amministrativo conseguente alla commissione di uno o più reati- presupposto da parte di un apicale, è l'Ente a dover dimostrare ("non risponde se prova" la sussistenza di tutto quanto richiesto dal Decreto).

Responsabilità amministrativa dell'ente e reati-presupposto commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione

L'art. 7 del Decreto statuisce che se il reato-presupposto è stato commesso dalle persone indicate nell'art. 5, comma 1, lettera b), l'Ente è responsabile se la commissione del citato reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello dovrà prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello, inoltre, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'applicazione pratica del D. Lgs. n. 231/2001.

Gli "adempimenti ad efficacia esimente" della responsabilità amministrativa degli Enti

Il Decreto prevede, dunque, quale adempimento dell'Ente ad efficacia esimente, l'adozione di un Modello che risponda alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'efficace attuazione del Modello, inoltre, richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Adozione del Modello ai sensi del D.lgs. 231/2001 e costanti integrazioni.

Il d.lgs. 231/2001 introduce nell'ordinamento italiano la responsabilità "amministrativa" degli enti relativamente alla commissione di alcuni reati, specificamente indicati dal legislatore; permette, quindi, di colpire direttamente l'Ente, con sanzioni pecuniarie, l'interdizione dall'attività, il commissariamento, il divieto a contrarre con la PA. Quest'ultimo, tuttavia, non risponde se dimostra di avere "adottato ed efficacemente attuato" un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati della stessa fattispecie di quello verificatosi.

Con il D. Lgs. 231/2001 il legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali OCSE OECD in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già aderito da tempo. La normativa in oggetto ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa dell'Ente per reati che sono tassativamente indicati in un elenco (allegato), e commessi a suo vantaggio o semplicemente nel suo interesse (a prescindere da un'effettiva utilità apportata). I soggetti che possono commettere tali reati comportando la responsabilità amministrativa dell'Ente sono:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'omissione della vigilanza.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato.

L'aggiornamento dei MOG, del codice etico, del risk assessment e, in generale, delle procedure e protocolli, avviene regolarmente, ai cambi organizzativi e normativi/giurisprudenziali e in base alle determinazioni ANAC.

Occorre anche tener conto che l'Azienda ha adottato anche un "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza" (PTPCT), ai sensi della L. 190/2012 e di quanto disposto dai vari PNA ANAC, dal d.lgs. 97/2016, dalle Linee Guida ANAC 2016 in materia di trasparenza, integrità, anticorruzione e accesso civico, nonché dalla Delibera ANAC n. 1134 del 8/11/2017, recante *"Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"*; ciò al fine di rendere maggiormente esimente il sistema dei modelli organizzativi e gestionali predisposti secondo il d.lgs. 231/2001.

L'Azienda ha anche nominato un "responsabile della prevenzione della corruzione" (RPC) e anche un "responsabile della trasparenza e integrità" (RT), ai sensi del d.lgs. 33/2013, ora riunito in un'unica figura (RPCT Responsabile della prevenzione della corruzione e responsabile trasparenza) che costituisce ulteriore presidio antirischio.

L'**obiettivo strategico** principale, accessorio all'oggetto sociale e connesso alle tematiche **anticorruptive e di trasparenza-integrità**, ai sensi della l. 190/2012, è proprio quello di evitare corruzione, concussione, altri reati contro la PA, *maladministration* e, in generale, condotte di per sé lecite, ma parte di un più vasto disegno illecito.

A sovraintendere il rispetto delle procedure viene predisposto l'Organismo di Vigilanza ("OIV").

L'organizzazione degli uffici è ispirata ai seguenti criteri:

- a) coordinamento e collegamento delle attività attraverso il dovere di comunicazione e di interconnessione mediante anche sistemi informatici;
- b) trasparenza e attribuzione delle responsabilità;
- c) formazione professionale permanente del personale;
- d) flessibilità delle mansioni;
- e) flessibilità nella gestione delle risorse umane, anche mediante processi di riqualificazione professionale e di mobilità all'interno dell'Azienda;
- f) parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione di carriera;
- g) corrette e propositive relazioni sindacali.

Privacy Officer / DPO

L'Azienda si impegna ad attuare le prescrizioni in materia di protezione e tutela dei dati personali e della sicurezza informatica previste dalla normativa vigente e ad adottare a tal fine tutte le necessarie misure organizzative, tramite l'attività di un referente privacy individuato all'interno della Azienda. L'azienda ha poi nominato, in ottemperanza agli obblighi di legge, un Data Protection Officer. L'azienda si riserva la facoltà di farsi assistere da consulenti esterni per un più efficace espletamento dei compiti assegnati al Privacy Officer.

Metodologia

Il presente documento è stato personalizzato il più possibile, ritagliandolo in relazione all'effettiva attività esercitata dalla Azienda e, soprattutto, scritto in base alla complessità dei processi aziendali e attività effettivamente esercitate.

Dal punto di vista metodologico:

1. l'analisi del **contesto interno**, relativa alla rilevazione e analisi dei “**processi organizzativi**” e dei “**procedimenti amministrativi**”, ha condotto all'individuazione di c.d. “dati generali”, relativi a organi di indirizzo, struttura organizzativa, ruoli e responsabilità; politiche, obiettivi e strategie; risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie; qualità e quantità del personale; cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica; sistemi e flussi informativi, processi decisionali (sia formali sia informali); relazioni interne ed esterne, con riferimento ad **aree di rischio GENERALI** (previgenti “aree obbligatorie” + aree relative allo svolgimento di attività di gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; incarichi e nomine; affari legali e contenzioso);
2. Sono state analizzate anche “**aree di rischio specifiche**”, che si differenziano da quelle generali unicamente in relazione alle peculiarità dell'Azienda. Ci si riferisce a analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione o in amministrazioni dello stesso settore di appartenenza; incontri (o altre forme di interazione) con i responsabili degli uffici; incontri (o altre forme di interazione) con i portatori di interesse esterni, con particolare riferimento alle associazioni impegnate sul territorio nella promozione della legalità, alle associazioni di categoria e imprenditoriali; aree di rischio già identificate da amministrazioni similari per tipologia e complessità organizzativa.

Per ogni processo e attività è stata effettuata una **ponderazione del rischio** (sulla base della formula in cui per ogni attività viene calcolata la probabilità lorda di illecito o *maladministration*, i presidi, i controlli e, diconseguenza, la probabilità netta di illecito, nonché l'impatto e il prodotto tra probabilità netta e impatto medesimo, che restituisce il rischio residuo di illecito o di *mala gestio/maladministration*).

La **classificazione dei rischi** è stata eseguita secondo il **principio della prudenza**.

Le **misure** di trattamento del rischio sono state poi declinate in modo specifico, con **progettazione e scadenziario**, sulla base di priorità e risorse a disposizione.

L'analisi del **contesto esterno** si è svolta mediante:

- a. analisi dei dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione o dell'ente (sentenze passate in giudicato, procedimenti in

corso e decreti di citazione a giudizio riguardanti i reati contro la PA e il falso e la truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate all'amministrazione, artt. 640 e 640 bis c.p.);

- b. analisi dei procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei conti);
- c. i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici.

Tali dati sono stati reperiti ricorrendo a banche dati on-line già attive e liberamente accessibili (es. Banca dati delle sentenze della Corte dei conti, banca dati delle sentenze della Corte Suprema di Cassazione, ecc.);

- d. analisi delle segnalazioni pervenute, anche quelle dall'esterno e quelle mediante procedura di *whistleblowing*;
- e. analisi dei reclami e indagini di *customer satisfaction*;
- f. analisi della rassegna stampa.

L'esigenza di non irrigidire a dismisura l'attività di gestione, nel caso di processi semplici e a basso rischio reato, è stata temperata con la predisposizione di una adeguata organizzazione e suddivisione delle funzioni. Peraltro, la filosofia dell'Azienda si è sempre basata sulla buona organizzazione aziendale; il presente Modello Organizzativo (MOG), quindi, deriva anche dal processo di aggiornamento e di integrazione di attività di *risk assessment* già in essere in azienda, ora meglio integrate con:

- Le determinazioni e altri provvedimenti dell'ANAC, Autorità Nazionale Anticorruzione, quali il PNA 2013 e PNA successivi e la metodologia di risk assessment ivi suggerita;
- la documentazione emanata dal GIP di Milano ("decalogo" per ottenere un corretto modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001);
- lo Standard ISO 37001:2016 (anti bribery - anticorruzione);
- la giurisprudenza in materia di D.Lgs. 231/2001 (sentenze della Corte di Cassazione);
- gli standard UNI ISO 31000:2018 e 31010 (*risk management*);
- lo standard ISO 19600 (compliance);
- la dottrina in materia di D.Lgs. 231/2001;
- i modelli organizzativi e le procedure di gruppi e aziende simili o comparabili;
- momenti di formazione specifici sul D.Lgs. 231/2001 presso gli Ordini professionali, Tribunali eCSM;
- colloqui con magistrati, CTU, CTP, legali e docenti universitari esperti della materia;
- la realtà aziendale, riconosciuta e codificata attraverso la "mappatura dei rischi" e diversi colloqui con il CdA, altri/e responsabili, i/le dipendenti.

Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano in primo luogo a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società nonché a chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società.

Il Modello si applica, inoltre, a tutti i dipendenti dell'Azienda, ivi compresi i distaccati, i quali sono tenuti a rispettare, con la massima correttezza e diligenza, tutte le disposizioni e i controlli in esso contenuti, nonché le relative procedure di attuazione.

Il Modello si applica altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Azienda, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti. A tal fine, nei contratti o nei rapporti in essere con i suddetti soggetti, è espressamente previsto il riferimento al Codice Etico e al Modello.

In particolare con riferimento ad eventuali partners, in Italia e all'estero, con cui l'Azienda può operare, pur nel rispetto dell'autonomia delle singole entità giuridiche, la medesima si farà promotrice dell'adozione di un sistema di controllo interno atto a prevenire anche i reati presupposto del d.lgs.231/2001 adoperandosi, attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali, per garantire che gli stessi uniformino la propria condotta ai principi posti dal Decreto e sanciti nel Codice Etico.

Gli Standard di Controllo Generali

Gli standard generali di controllo posti a base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare ipresidi specifici di controllo possono essere sintetizzati come segue:

Segregazione delle attività : si richiede l'applicazione del principio di separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla. Il principio della segregazione deve sussistere considerando l'attività sensibile nel contesto dello specifico processo e direzione/funzione organizzativa di appartenenza. Pertanto, l'effettiva esistenza della segregazione distinta tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla può sussistere nell'ambito di processi complessi, ove le singole fasi siano individuate nella gestione di direzioni/funzioni organizzative strutturate.

Esistenza di procedure formalizzate : devono esistere disposizioni e procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle Attività Sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.

Poteri autorizzativi e di firma : i poteri autorizzativi e di firma devono: i) essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.

Tracciabilità: ogni operazione relativa all'Attività Sensibile deve essere adeguatamente

registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

Gli Standard di Controllo Specifici

Sulla base degli standard di controllo generali sopra riportati, gli standard di controllo specifici, che ai primi fanno riferimento, sono elaborati affinché:

- a. tutte le operazioni, la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società rispondano ai principi e alle prescrizioni contenute nelle disposizioni di legge, dello Statuto e della normativa interna;
- b. siano definite e adeguatamente comunicate le disposizioni idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle Attività Sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- c. per tutte le operazioni: - siano formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno della Società, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle relative responsabilità;
 - siano sempre documentabili e ricostruibili le fasi di formazione degli atti e i livelli autorizzativi di formazione degli atti, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
 - siano adottati strumenti di comunicazione dei poteri di firma conferiti (sistema delle deleghe e procure);
 - l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale sia congruente con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o la criticità delle sottostanti operazioni economiche;
 - non vi sia identità soggettiva fra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono dare evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno;
 - sia garantita la riservatezza nella trasmissione delle informazioni;
 - i documenti riguardanti la formazione delle decisioni e l'attuazione delle stesse siano archiviati e conservati con modalità tali da non permetterne la modificazione successiva, se non con apposita evidenza.

Con riferimento alle Attività Sensibili che presentano un elevato grado di complessità e di specificità nell'elaborazione dei presidi di controllo dovrà tenersi conto delle normative di riferimento e degli standard internazionali per l'implementazione dei sistemi di gestione certificati.

I reati che possono determinare la responsabilità della Azienda.

Di seguito vengono indicati per estratto i reati principali che possono essere commessi dalle posizioni apicali o da quelle sottoposte, nell'interesse o a favore o vantaggio della Azienda, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01. L'individuazione degli stessi è stata calibrata in base alla valutazione dell'effettivo coinvolgimento dell'attività dell'Azienda in ipotesi che possono creare il presupposto per la commissione dei reati individuati. I reati di seguito indicati sono riferibili alle funzioni aziendali, meglio identificate nella "matrice dei processi e reati", allegata al presente MOG.

Per la trattazione completa dell'analisi di ogni processo aziendale e dei reati astrattamente ivi configurabili, con relativa graduazione della probabilità impatto e "rischio residuo", si rimanda al *risk assessment*.

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informativa in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.lgs. n.231/2001)

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Linea Guida anticorruzione.

Malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316 bis c.p.): la finalità è quella di reprimere, dopo il conseguimento di prestazioni pubbliche, le frodi allo scopo tipico individuato dal precetto che autorizza l'erogazione: tale scopo risulterebbe vanificato ove il vincolo di destinazione venisse eluso. **Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente Pubblico o delle Comunità europee** (art. 316 ter c.p.): Salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'articolo 640-bis, chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a € 3.999,96 si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da € 5.164,00 a € 25.822,00. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito.

Truffa (art. 640 c.p. c.2 n.1)

Chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da € 51,00 a € 1.032,00. La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da € 309,00 a € 1.549,00: se il fatto, è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto

di far esonerare taluno dal servizio militare. **Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche** (art. 640 bis c.p.)

La pena è della reclusione da due a sette anni e si procede d'ufficio se il fatto di cui all'articolo 640 riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.

Frode informatica (art. 640 ter c.p.)

Chiunque, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico ad esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da € 51,00 a € 1.032,00. La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da € 309,00 a € 1.549,00 se ricorre una delle circostanze previste dal numero 1 del secondo comma dell'art. 640, ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema. Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze di cui al secondo comma o un'altra circostanza aggravante. "

Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020

Chiunque commette frode nella esecuzione dei contratti di fornitura o nell'adempimento degli altri obblighi contrattuali indicati nell'articolo precedente, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa non inferiore a euro 1.032 [32quater].

La pena è aumentata nei casi preveduti dal primo capoverso dell'articolo precedente.

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.lgs. n. 231/2001)

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Linea Guida anticorruzione.

Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.) Se alcuna delle falsità previste dal presente capo riguarda un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria (1), si applicano le disposizioni del capo stesso concernenti rispettivamente gli atti pubblici e le scritture private.

Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.): il sistema informatico va inteso come un complesso di apparecchiature destinate a compiere una qualsiasi funzione utile all'uomo attraverso l'utilizzazione anche parziale di tecnologie informatiche che sono caratterizzate per mezzo di un'attività di codificazione e decodificazione dalla registrazione o memorizzazione per mezzo di impulsi elettronici, su supporti adeguati, di dati e dalla elaborazione automatica di tali dati in modo da generare informazioni. Il reato si concretizza nell'accesso abusivo o nel permanere nel sistema contro la volontà di chi ha diritto di escludere.

Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi telematici e informatici (art. 615 quater c.p.): il reato si concretizza quando il soggetto abusivamente si procura, riproduce, diffonde, comunica o consegna codici, parole chiave o altri sistemi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico.

Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter. D.lgs. n. 231/2001)

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Linea Guida anticorruzione.

Associazione per delinquere (art.416 c.p.p.): Quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti, coloro che promuovono o costituiscono od organizzano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da tre a sette anni. Per il solo fatto di partecipare all'associazione, la pena è della reclusione da uno a cinque anni. I capi soggiacciono alla stessa pena stabilita per i promotori.

Se gli associati scorrono in armi le campagne o le pubbliche vie, si applica la reclusione da cinque a quindici anni.

La pena è aumentata se il numero degli associati è di dieci o più.

Se l'associazione è diretta a commettere taluno dei delitti di cui agli articoli 600, 601, 601-bis e 602, nonché all'articolo 12, comma 3-bis, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, nonché agli articoli 22, commi 3 e 4, e 22-bis, comma 1, della legge 1° aprile 1999, n. 91, si applica la reclusione da cinque a quindici anni nei casi previsti dal primo comma e da quattro a nove anni nei casi previsti dal secondo comma.

Se l'associazione è diretta a commettere taluno dei delitti previsti dagli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 609-bis, quando il fatto è commesso in danno di un minore di anni diciotto, 609-quater, 609-quinquies, 609-octies, quando il fatto è commesso in danno di un minore di anni diciotto, e 609-undecies, si applica la reclusione da quattro a otto anni nei casi previsti dal primo comma e la reclusione da due a sei anni nei casi previsti dal secondo comma.

Associazione di tipo mafioso (art.416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015] Chiunque fa parte di un'associazione di tipo mafioso formata da tre o più persone, è punito con la reclusione da dieci a quindici anni. (2)

Coloro che promuovono, dirigono o organizzano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da dodici a diciotto anni. (3)

L'associazione è di tipo mafioso quando coloro che ne fanno parte si avvalgano della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere delitti, per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o comunque

il controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, appalti e servizi pubblici o per realizzare profitti o vantaggi ingiusti per sé o per altri, ovvero al fine di impedire od ostacolare il libero esercizio del voto o di procurare voti a sé o ad altri in occasione di consultazioni elettorali.

Se l'associazione è armata si applica la pena della reclusione da dodici (4) a venti anni nei casi previsti dal primo comma e da quindici (5) a ventisei anni nei casi previsti dal secondo comma.

L'associazione si considera armata quando i partecipanti hanno la disponibilità, per il conseguimento della finalità dell'associazione, di armi o materie esplodenti, anche se occultate o tenute in luogo di deposito.

Se le attività economiche di cui gli associati intendono assumere o mantenere il controllo sono finanziate intutto o in parte con il prezzo, il prodotto, o il profitto di delitti, le pene stabilite nei commi precedenti sono aumentate da un terzo alla metà.

Nei confronti del condannato è sempre obbligatoria la confisca delle cose che servono o furono destinate a commettere il reato e delle cose che ne sono il prezzo, il prodotto, il profitto o che ne costituiscono l'impiego. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche alla camorra, alla 'ndrangheta (6) e alle altre associazioni, comunque localmente denominate, anche straniere (7), che valendosi della forza intimidatrice del vincolo associativo perseguono scopi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso.

Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25. D.lgs. n. 231/2001)

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Linea Guida anticorruzione.

Peculato (art. 314 c.1 c.p.) (art. introdotto dal d.lgs 14 luglio 2020 n.75): Il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria, è punito con la reclusione da quattro anni a dieci anni e sei mesi.

Le sanzioni pecuniarie previste per i delitti di cui ai commi da 1 a 3, si applicano all'ente anche quando tali delitti sono stati commessi dalle persone indicate negli articoli 320 e 322-bis.

Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) (art. introdotto dal d.lgs 14 luglio 2020 n.75): Il pubblico ufficiale [c.p. 357] o l'incaricato di un pubblico servizio [c.p. 358], il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]: Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità, è punito con la reclusione da sei a dodici anni».

Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e L. n. 69/2015]: Il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da uno a sei anni.

Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]: Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei anni a dieci anni e sei mesi.

Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.

Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.): Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale (357) o ad un incaricato di un pubblico servizio (358), per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 318, ridotta di un terzo.

Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio (358) ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'articolo 319, ridotta di un terzo.

La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri. La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale (357) o all'incaricato di un pubblico servizio (358) che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 319.

Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]: Le disposizioni degli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma, si applicano anche:

- 1) ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
- 2) ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;

- 3) alle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
- 4) ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;
- 5) a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio (358).

Le disposizioni degli articoli 319-quater, secondo comma, 321 e 322, primo e secondo comma, si applicano anche se il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso:

- 1) alle persone indicate nel primo comma del presente articolo;
- 2) a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali (357) e degli incaricati di un pubblico servizio (358) nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso per procurare a sé o ad altri un indebito vantaggio in operazioni economiche internazionali ovvero al fine di ottenere o di mantenere un'attività economica o finanziaria.

Le persone indicate nel primo comma sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio (358) negli altri casi.

Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)

A fronte del DL 76/2020 (conv con L. 120/2020) la condotta tipica del reato non è più rappresentata dalla violazione di norme di legge o di regolamento, ma solo da quella di specifiche regole di condotta da cui non residuino margini di discrezionalità.

A seguito della novella, dunque, commette abuso d'ufficio il "pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di specifiche regole di condotta espressamente previste dalla legge o da atti aventi forza di legge e dalle quali non residuino margini di discrezionalità, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto", è punito con la reclusione da uno a quattro anni.

La pena è aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno hanno un carattere di rilevante gravità.

In tal modo la riforma si muove nella direzione di ridimensionare le responsabilità dei pubblici ufficiali, sul presupposto che ciò possa facilitare la ripresa del Paese dopo l'emergenza sanitaria.

Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.) [articolo introdotto nel d.lgs. 231/2001 dalla L. n. 3/2019]: Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 318, 319, 319-ter e nei reati

di corruzione di cui all'articolo 322-bis, sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, è punito con la pena della reclusione da un anno a quattro anni e sei mesi.

La stessa pena si applica a chi indebitamente dà o promette denaro o altra utilità. La pena è aumentata se il soggetto che indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio.

Le pene sono altresì aumentate se i fatti sono commessi in relazione all'esercizio di attività giudiziarie o per remunerare il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio.

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.lgs. n. 231/2001)

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Linea Guida anticorruzione.

Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art.453 c.p.)

È punito con la reclusione da tre a dodici anni e con la multa da euro 516 a euro 3.098:

- 1) chiunque contraffà monete nazionali o straniere, aventi corso legale nello Stato o fuori;
- 2) chiunque altera in qualsiasi modo monete genuine, col dare ad esse l'apparenza di un valore superiore;
- 3) chiunque, non essendo concorso nella contraffazione o nell'alterazione, ma di concerto con chi l'ha eseguita ovvero con un intermediario, introduce nel territorio dello Stato o detiene o spende o mette altrimenti in circolazione monete contraffatte o alterate;
- 4) chiunque, al fine di metterle in circolazione, acquista o comunque riceve, da chi le ha falsificate, ovvero da un intermediario, monete contraffatte o alterate;
- 5) la stessa pena si applica a chi, legalmente autorizzato alla produzione, fabbrica indebitamente, abusando degli strumenti o dei materiali nella sua disponibilità, quantitativi di monete in eccesso rispetto alle prescrizioni. La pena è ridotta di un terzo quando le condotte di cui al primo e secondo comma hanno ad oggetto monete non aventi ancora corso legale e il termine iniziale dello stesso è determinato.

Alterazione di monete (art. 454 c.p.): Chiunque altera monete della qualità indicata nell'articolo precedente, scemandone in qualsiasi modo il valore, ovvero, rispetto alle monete in tal modo alterate, commette alcuno dei fatti indicati nei n.3 e 4 del detto articolo, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 516.

Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.): Chiunque, fuori dei casi preveduti dai due articoli precedenti, introduce nel territorio dello Stato, acquista o detiene monete contraffatte o alterate, al fine di metterle in circolazione, ovvero le spende o le mette altrimenti in circolazione, soggiace alle pene stabilite nei detti articoli, ridotte da un terzo alla metà (cpp 381).

Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.): Le disposizioni degli articoli 453, 455 e 457 si applicano anche alla contraffazione o alterazione di valori di bollo e alla introduzione nel territorio dello Stato, o all'acquisto, detenzione e messa in circolazione di valori di bollo contraffatti; ma le pene sono ridotte di un terzo.

Agli effetti della legge penale, si intendono per valori di bollo la carta bollata, le marche da bollo, i francobolli e gli altri valori equiparati a questi da leggi.

Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.): Fuori dei casi di concorso nei reati previsti dall'art. 473, chiunque introduce nel territorio dello Stato, al fine di trarne profitto, prodotti industriali con marchi o altri segni distintivi, nazionali o esteri, contraffatti o alterati è punito con la reclusione da uno a quattro anni e con la multa da euro 3.500 a euro 35.000. Fuori dei casi di concorso nella contraffazione, alterazione, introduzione nel territorio dello Stato, chiunque detiene per la vendita, pone in vendita o mette altrimenti in circolazione, al fine di trarne profitto, i prodotti di cui al primo comma è punito con la reclusione fino a due anni e con la multa fino a euro 20.000. I delitti previsti dai commi primo e secondo sono punibili a condizione che siano state osservate le norme delle leggi interne, dei regolamenti comunitari e delle convenzioni internazionali sulla tutela della proprietà intellettuale o industriale.

Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.lgs. n. 231/2001)

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Linea Guida anticorruzione.

La punibilità per la condotta di **turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)** riguarda chiunque adopera violenza sulle cose ovvero mezzi fraudolenti per impedire o turbare l'esercizio di un'industria o di un commercio, punibile a querela della persona offesa.

La punibilità per la condotta di **illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)**

riguarda chi, nell'esercizio di un'attività commerciale, industriale o comunque produttiva, compie atti di concorrenza con violenza o minaccia. La pena è aumentata se gli atti di concorrenza riguardano un'attività finanziata in tutto o in parte dallo Stato o da altri enti pubblici.

La punibilità per la condotta di **frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)** riguarda chi, nell'esercizio di un'attività commerciale, consegna all'acquirente una cosa mobile per un'altra, ovvero una cosa mobile che, per origine, provenienza, qualità o quantità, è diversa da quella dichiarata o pattuita.

Si tratta di **reati di pericolo**, nel senso che non occorre che l'impedimento o turbamento dell'industria o del commercio si verifichino effettivamente, ma è sufficiente l'uso della violenza sulle cose o di mezzi fraudolenti a ciò finalizzati. Nel caso di specie, si può ipotizzare che possano verificarsi queste condotte al fine di rendere la società più competitiva, o per consolidare la propria attività in via sempre più esclusiva o prevalente, avvalendosi di intimidazioni o di atti di coartazione, che inibiscono la normale attività imprenditoriale (vessazioni, boicottaggi, storno di dipendenti, rifiuto a contrattare).

Reati societari Art. 25-ter. D.lgs. n. 231/2001)

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Linea Guida anticorruzione.

False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) e false comunicazioni sociali in danno dei soci e o dei creditori (art. 2622 c.c.): in primo luogo il legislatore ha previsto che la falsità sia commessa attraverso una delle comunicazioni sociali previste dalla legge (bilanci, relazioni ecc.), non essendo sufficiente una qualsiasi comunicazione (es. orale). La falsità consiste nell'esposizione di "fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazione", oppure nell'omissione di "informazioni, la cui comunicazione è imposta dalla legge". Al riguardo si precisa che la falsità penalmente rilevante non coincide necessariamente con l'invalidità in senso civilistico di una delle comunicazioni sociali sopra dette. Affinché la falsificazione assuma una rilevanza penale, infatti, è necessario che essa abbia una idoneità offensiva per il patrimonio della società. Il reato si può concretizzare in tutte le comunicazioni rivolte al pubblico e che siano viziate.

Impedito controllo (art. 2625 c.c.): il delitto di cui al secondo comma dell'art. 2625 cc è da considerare un reato che tutela il patrimonio della società a differenza dell'illecito amministrativo di cui al primo comma, in cui non è prevista la causazione del danno e oggetto di tutela è le attività di controllo in sé.

Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.): Trattasi di reato d'evento, ove l'evento è descritto come il formare od aumentare fittiziamente il capitale sociale ossia della consistenza economica dell'Ente. Quanto alla condotta (collegata all'evento di cui sopra), essa può

consistere in generale: nell'attribuire azioni o quote in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale; nella sottoscrizione reciproca di azioni o quote; nella sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti. In riferimento alla nostra realtà aziendale tale tipo di reato può concretizzarsi in via esemplificativa nella sopravvalutazione rilevante del patrimonio sociale al fine di attribuire requisiti eventualmente richiesti da bandi di gara o per l'assegnazione di sovvenzioni o conclusione di convenzioni.

È opportuno ribadire che tali condotte non costituiscono reato in sé stesse, ma assurgono a fattispecie penalmente rilevanti solamente se provocano, con collegamento causale, eziologicamente pregnante, un aumento fittizio del capitale sociale.

Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.); La condotta richiesta dall'art. 2636 c.c., al fine di configurare il delitto in oggetto, consiste nel porre in essere atti simulati o fraudolenti. Il porre in essere la condotta evidenziata, tuttavia non basta per configurare il delitto in esame: il reato in oggetto è, infatti, reato d'evento; ciò significa che la condotta posta in essere (che è, all'evidenza, condotta vincolata), per configurare reato deve necessariamente esser collegata eziologicamente all'evento descritto dalla norma, ossia deve determinare la maggioranza in assemblea.

Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza(art. 2638 c.c.): Trattasi, all'evidenza, di un classico reato d'evento ove è necessario, affinché la fattispecie possa dirsi configurata, che la condotta posta in essere dall'agente determini, con collegamento eziologico, l'effetto che la norma intende impedire (nel caso di specie: ostacolare le funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza).

Il reato è "a forma libera": l'evento richiesto può, infatti, esser cagionato "in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle predette autorità".

La norma, inoltre, non prevede la perseguibilità a querela del delitto in oggetto, sicché quest'ultimo è procedibile d'ufficio.

Corruzione tra privati (art. 2635, III° comma, c.c.): è il reato compiuto dagli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, di società o enti privati che, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà.

La responsabilità amministrativa è limitata all'ente cui sia riconducibile il soggetto apicale o dipendente che ha posto in essere la condotta di corruzione e non riguarda invece la società cui appartiene il soggetto corrotto. Tale costruzione della fattispecie è coerente con i criteri d'imputazione della responsabilità ex D.lgs. 231/2001, secondo cui l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

Per tale tipo di reato ci si riferisce alle procedure che trattano di corruzione e concussione, in

quanto già le procedure per i reati societari sono finalizzate ad evitare il verificarsi di tale reato presupposto. Inoltre, i vertici di Pro Bixia hanno deciso di adottare, parallelamente a quanto previsto dal c.d. codice dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013), di cui viene garantita l'osservanza, un proprio codice etico, di uguale forza cogente, in cui sono definiti i valori ed i principi di condotta rilevanti ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto delle leggi e regolamenti nonché della reputazione e immagine della medesima. Esso contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della società nei confronti delle parti interessate interne ed esterne (dipendenti, fornitori, ospiti e familiari, Pubblica Amministrazione, collettività).

Istigazione alla corruzione tra privati (art.2635 bis c.c.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n.

38/2017] 1) Chiunque offre o promette denaro o altra utilità non dovuti agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi un'attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, affinché compia od ometta un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 2635, ridotta di un terzo.

2) La pena di cui al primo comma si applica agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, che sollecitano per se' o per altri, anche per interposta persona, una promessa o dazione di denaro o di altra utilità, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, qualora la sollecitazione non sia accettata.

3) Si procede a querela della persona offesa.

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.lgs. n. 231/2001)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: dalla valutazione del rischio è risultato un valore non significativo tale da ritenere adeguata l'attuale protezione insita nel codice etico, senza alcuna procedura ulteriore specifica né ulteriori protocolli.

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis, c.d. Caporalato)

Con la legge n. 199/2016 è stato aggiunto all'art. 25 quinquies del d.lgs. 231/2001 (Delitti contro la personalità individuale) il "reato presupposto" dell'art. 603-bis del Codice penale, relativo all'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (c.d. "caporalato"). In breve, salvo che il fatto costituisca più grave reato e oltre alle sanzioni in "quote", tipiche del d.lgs.231/2001, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

- 1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- 2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

- il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;
- il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;
- l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

Nel presente modello sono stati quindi posti i presidi volti ad evitare che il datore di lavoro si approfitti dello stato di bisogno di lavoratori/trici, sottopagandoli/e dopo averli/e sottoposti/e a condizioni di lavoro particolarmente faticose. Il primo indice dello sfruttamento è dato dal corrispondere una retribuzione palesemente difforme da quella prevista dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale o comunque sproporzionata rispetto alla qualità e alla quantità del lavoro prestato. Si è ritenuto che una sproporzione retributiva in termini percentuali ammonti almeno del 30%. Altri indici di inadeguata qualità del luogo di lavoro sono costituiti dal mancato rispetto di orario di lavoro, congedi o ferie e precarie/insalubri condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle

norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies. D.lgs. n. 231/2001)

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Linea Guida anticorruzione.

Omicidio colposo (art. 589 c.p.): la colpa può identificarsi con l'imprudenza e negligenza. Ai fini della sussistenza del rapporto di causalità è sufficiente che l'agente abbia posto in essere una condizione qualsiasi dell'evento lesivo.

Lesioni colpose gravi e gravissime (art. 590, III^a comma, c.p.): affinché non possa essere esclusa la colpa nella condotta dell'agente, l'evento ancorché non previsto, né prevedibile, non può essere ascritto al caso fortuito in quanto ricollegabile pur sempre ad un comportamento colposo. L'elemento psicologico rilevante non è condizionato dall'opinione soggettivo dell'individuo cui l'evento dannoso è contestato né ha rilevanza la prevedibilità dell'evento. Elemento costitutivo è solo la condotta dell'agente contraria alla normale prudenza, alle leggi o regolamenti o consistente nella negligenza e imperizia.

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies. D.lgs. n. 231/2001)

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Linea Guida anticorruzione.

Ricettazione (art. 648 c.p.): è un illecito contro il patrimonio e ne deriva che la sua oggettività giuridica si sostanzia nell'interesse di garantire il diritto del privato. Si concretizza nell'acquistare, ricevere od occultare (o intromettersi in tali operazioni) denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto.

Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) Fuori dei casi di concorso nel reato, chiunque sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo, ovvero compie in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni e con la multa da euro 5.000 a euro 25.000.

La pena è aumentata quando il fatto è commesso nell'esercizio di un'attività professionale.

La pena è diminuita se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per il quale è stabilita la pena della reclusione inferiore nel massimo a cinque anni. Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648.

Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.): Chiunque, fuori dei casi di concorso nel reato e dei casi previsti dagli articoli 648 e 648-bis, impiega in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto, è punito con la reclusione da

quattro a dodici anni e con la multa da euro 5.000 a 25.000. La pena è aumentata quando il fatto è commesso nell'esercizio di un'attività professionale.

La pena è diminuita nell'ipotesi di cui al secondo comma dell'articolo 648. Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648.

Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) Si applica la pena della reclusione da due a otto anni e della multa da euro 5.000 a euro 25.000 a chiunque, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

Si applica la pena della reclusione da uno a quattro anni e della multa da euro 2.500 a euro 12.500 se il denaro, i beni o le altre utilità provengono dalla commissione di un delitto non colposo punito con la reclusione inferiore nel massimo a cinque anni.

Si applicano comunque le pene previste dal primo comma se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da un delitto commesso con le condizioni o le finalità di cui all'articolo 7 del decreto-legge 13 maggio 1991, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 12 luglio 1991, n. 203, e successive modificazioni.

Fuori dei casi di cui ai commi precedenti, non sono punibili le condotte per cui il denaro, i beni o le altre utilità vengono destinate alla mera utilizzazione o al godimento personale.

La pena è aumentata quando i fatti sono commessi nell'esercizio di un'attività bancaria o finanziaria o di altra attività professionale. La pena è diminuita fino alla metà per chi si sia efficacemente adoperato per evitare che le condotte siano portate a conseguenze ulteriori o per assicurare le prove del reato e l'individuazione dei beni, del denaro e delle altre utilità provenienti dal delitto. Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648.

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies. D.lgs. n. 231/2001)

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Linea Guida anticorruzione.

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, con violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, induce a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti alla autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha la facoltà di non

rispondere, è punito con la reclusione da due a sei anni.

Reati ambientali (Art. 25-undecies. D.lgs. n. 231/2001)

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Linea Guida anticorruzione.

Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)

È punito con la reclusione da due a sei anni e con la multa da euro 10.000 a euro 100.000 chiunque abusivamente cagiona una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili:

- 1) delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo;
- 2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna.

Quando l'inquinamento è prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette, la pena è aumentata.

Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)

Se taluno dei fatti di cui agli articoli 452-bis e 452-quater è commesso per colpa, le pene previste dai medesimi articoli sono diminuite da un terzo a due terzi. Se dalla commissione dei fatti di cui al comma precedente deriva il pericolo di inquinamento ambientale o di disastro ambientale le pene sono ulteriormente diminuite di un terzo.

Bonifica dei siti (art. 257, comma 1, D. Lgs 152/06)

Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs. n.152/2006, art. 259)

1. Chiunque effettua una spedizione di rifiuti costituente traffico illecito ai sensi dell'articolo 26 del regolamento (CEE) 1° febbraio 1993, n. 259, o effettua una spedizione di rifiuti elencati nell'Allegato II del citato regolamento in violazione dell'articolo 1, comma 3, lettere a), b), c) e d), del regolamento stesso è punito con la pena dell'ammenda da millecinquecentocinquanta euro a ventiseimila euro e con l'arresto fino a due anni. La pena è aumentata in caso di spedizione di rifiuti pericolosi.
2. Alla sentenza di condanna, o a quella emessa ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, per i reati relativi al traffico illecito di cui al comma 1 o al trasporto illecito di cui agli articoli 256 e 258, comma 4, consegue obbligatoriamente la confisca del mezzo di trasporto.

Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs. n.152/2006, art. 260)

1. Chiunque, al fine di conseguire un ingiusto profitto, con più operazioni e attraverso

l'allestimento di mezzi e attività continuative organizzate, cede, riceve, trasporta, esporta, importa, o comunque gestisce abusivamente ingenti quantitativi di rifiuti è punito con la reclusione da uno a sei anni.

2. Se si tratta di rifiuti ad alta radioattività si applica la pena della reclusione da tre a otto anni.
3. Alla condanna conseguono le pene accessorie di cui agli articoli 28, 30, 32-bis e 32-ter del codice penale, con la limitazione di cui all'articolo 33 del medesimo codice.
4. Il giudice, con la sentenza di condanna o con quella emessa ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, ordina il ripristino dello stato dell'ambiente e può subordinare la concessione della sospensione condizionale della pena all'eliminazione del danno o del pericolo per l'ambiente.

Superamento valori limite e di qualità dell'aria (art. 279, comma 5, D. Lgs.152/06)

Caratteristiche di pericolo dei rifiuti (Regolamento europeo 1357/2014 e Legge 68/2015)

In generale i reati considerati dal Decreto Legislativo 231/2001 sono dolosi, ossia posti in essere volontariamente dal soggetto con quello scopo specifico, e il Modello Organizzativo ha una funzione esimente della responsabilità dell'Ente se le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello. I reati considerati in questa Parte Speciale (ambiente) sono invece di **natura colposa**, ossia conseguenza di negligenza, imprudenza o imperizia da parte del soggetto; pertanto la funzione di esimente del Modello Organizzativo è rappresentata dall'introduzione di previsioni volte a far sì che i destinatari pongano in essere una condotta (non accompagnata dalla volontà di determinare un danno all'ambiente) rispettosa delle procedure ambientali, congiuntamente agli adempimenti e agli obblighi di vigilanza previsti dal Modello Organizzativo.

Impiego di cittadini di Paesi terzi, il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies. D.lgs. n. 231/2001: articolo aggiunto dal D.lgs. n. 109/2012, modificato dalla legge 17 ottobre 2017 n.161)

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Linea Guida anticorruzione.

A partire dall'agosto 2012 è stato integrato l'art. 25 del D.lgs 231/01, con la pubblicazione in data 25 luglio 2012 in G.U. del D.lgs 109/2012 del 16 luglio 2012, il quale, in attuazione della direttiva 2009/52/CE voltea rafforzare la cooperazione tra Stati membri nella lotta contro l'immigrazione illegale, **introduce norme relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi cui soggiorno è irregolare** . Il provvedimento legislativo prevede ipotesi aggravanti in caso di impiego lavorativo di cittadini stranieri, il cui soggiorno sia irregolare. Pur presentandosi un basso rischio per la società, sempre attenta a rispettare le norme in materia giuslavoristica, un aspetto in astratto da non sottovalutare riguarda le

disposizioni sanzionatorie richiamate all'art. 2 del D.lgs. 109/2012, che prevede che al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo l'articolo "25-undecies" è inserito il seguente: "25-duodecies. (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare).

1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro."

Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato per gli Enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (Art. 12. L. n. 9/2013)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: dalla valutazione del rischio è risultato un valore non significativo tale da ritenere adeguata l'attuale protezione insita nel codice etico, senza alcuna procedura ulteriore specifica né ulteriori protocolli.

Reati tributari (Legge n.157/2019) (Art. 25-quinquiesdecies D.Lgs 231/2001)

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: Linea Guida anticorruzione, Whistleblowing.

Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2. del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74) 1. È punito con la reclusione da quattro a otto anni chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, indica in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi passivi fittizi.

(2-bis. Se l'ammontare degli elementi passivi fittizi è inferiore a euro centomila, si applica la reclusione da un anno e sei mesi a sei anni.)

Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74.) 1. Fuori dai casi previsti dall'articolo 2, è punito con la reclusione da tre a otto anni chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, compiendo operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente ovvero avvalendosi di documenti falsi o di altri mezzi fraudolenti idonei ad ostacolare l'accertamento e ad indurre in errore l'amministrazione finanziaria, indica in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi o crediti e ritenute fittizi, quando, congiuntamente: a) l'imposta evasa e' superiore, con riferimento a taluna delle singole imposte, a euro trentamila; b) l'ammontare complessivo degli elementi attivi sottratti all'imposizione, anche mediante indicazione di elementi passivi fittizi, è superiore al cinque per cento dell'ammontare complessivo degli elementi attivi indicati in dichiarazione, o comunque, è superiore a euro un milione cinquecentomila, ovvero qualora l'ammontare complessivo dei crediti e delle ritenute fittizie in diminuzione dell'imposta, è superiore al cinque per cento

dell'ammontare dell'imposta medesima o comunque a euro trentamila. 2. Il fatto si considera commesso avvalendosi di documenti falsi quando tali documenti sono registrati nelle scritture contabili obbligatorie o sono detenuti a fini di prova nei confronti dell'amministrazione finanziaria. 3. Ai fini dell'applicazione della disposizione del comma 1, non costituiscono mezzi fraudolenti la mera violazione degli obblighi di fatturazione e di annotazione degli elementi attivi nelle scritture contabili o la sola indicazione nelle fatture o nelle annotazioni di elementi attivi inferiori a quelli reali.

Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8. del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74): 1. È punito con la reclusione da quattro a otto anni chiunque, al fine di consentire a terzi l'evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto, emette o rilascia fatture o altri documenti per operazioni inesistenti.

(Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti) Art. 8.

(2-bis. Se l'importo non rispondente al vero indicato nelle fatture o nei documenti, per periodo di imposta è inferiore a euro centomila, si applica la reclusione da un anno e sei mesi a sei anni.) Occultamento o distruzione di documenti contabili (Art. 10 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74).

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato è punito con la reclusione da tre a sette anni, chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, ovvero di consentire l'evasione a terzi, occulta odistrugge in tutto o in parte le scritture contabili o i documenti di cui è obbligatoria la conservazione, in modo da non consentire la ricostruzione dei redditi o del volume di affari.

Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art.11 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74) 1. È punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni chiunque, al fine di sottrarsi al pagamento di imposte sui redditi o sul valore aggiunto ovvero di interessi o sanzioni amministrative relativi a dette imposte di ammontare complessivo superiore ad euro cinquantamila, aliena simulatamente o compie altri atti fraudolenti sui propri o su altrui beni idonei a rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva. Se l'ammontare delle imposte, sanzioni ed interessi e' superiore ad euro duecentomila si applica la reclusione da un anno a sei anni. 2. È punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni chiunque, al fine di ottenere per sé o per altri un pagamento parziale dei tributi e relativi accessori, indica nella documentazione presentata ai fini della procedura di transazione fiscale elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi per un ammontare complessivo superiore ad euro cinquantamila. Se l'ammontare di cui al periodo precedente è superiore ad euro duecentomila si applica la reclusione da un anno a sei anni.

*1. In relazione alla commissione dei delitti previsti **dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74**, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:*

a) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per

operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, **comma 1**, la sanzione pecuniaria fino a **cinquecento quote**;

b) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, **comma 2-bis**, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;

c) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3, la sanzione pecuniaria fino a **cinquecento quote**;

d) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

e) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, **comma 2-bis**, la sanzione pecuniaria fino a **quattrocento quote**;

f) per il delitto di **occultamento o distruzione di documenti contabili**, previsto dall'articolo 10, la sanzione pecuniaria fino a **quattrocento quote**;

g) per il delitto di **sottrazione fraudolenta** al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11, la sanzione pecuniaria fino a **quattrocento quote**.

2. Se, in seguito alla commissione dei delitti indicati al comma 1, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è **aumentata di un terzo**.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, si applicano le sanzioni **interdittive** di cui **all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e)**.

Dichiarazione infedele (art.4 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74) (art. introdotto dal d.lgs. 14 luglio 2020 n.75): 1. Fuori dei casi previsti dagli articoli 2 e 3, è punito con la reclusione da due anni a quattro anni e sei mesi chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, indica in una delle dichiarazioni annuali relative a dette imposte elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi inesistenti, quando, congiuntamente:

- a) l'imposta evasa è superiore, con riferimento a taluna delle singole imposte, a euro centomila;
- b) l'ammontare complessivo degli elementi attivi sottratti all'imposizione, anche mediante indicazione di elementi passivi inesistenti, è superiore al dieci per cento dell'ammontare complessivo degli elementi attivi indicati in dichiarazione, o, comunque, è superiore a euro due milioni.

1-bis. Ai fini dell'applicazione della disposizione del comma 1, non si tiene conto della non corretta classificazione, della valutazione di elementi attivi o passivi oggettivamente esistenti, rispetto ai quali i criteri concretamente applicati sono stati comunque indicati nel bilancio ovvero in altra documentazione rilevante ai fini fiscali, della violazione dei criteri di determinazione dell'esercizio di competenza, della non inerenza, della non deducibilità di

elementi passivi reali.

1-ter. Fuori dei casi di cui al comma 1-bis, non danno luogo a fatti punibili le valutazioni che complessivamente considerate, differiscono in misura inferiore al 10 per cento da quelle corrette. Degli importi compresi in tale percentuale non si tiene conto nella verifica del superamento delle soglie di punibilità previste dal comma 1, lettere a) e b)."

Omessa dichiarazione in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere ex art. 5 D. Lgs. 74/2000 (art. introdotto dal d.lgs. 14 luglio 2020 n.75): 1. È punito con la reclusione da due a cinque anni chiunque al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, non presenta, essendovi obbligato, una delle dichiarazioni relative a dette imposte, quando l'imposta evasa è superiore, con riferimento a taluna delle singole imposte ad euro cinquantamila.

1-bis. È punito con la reclusione da due a cinque anni chiunque non presenta, essendovi obbligato, la dichiarazione di sostituto d'imposta, quando l'ammontare delle ritenute non versate è superiore ad euro cinquantamila.

2. Ai fini della disposizione prevista dai commi 1 e 1-bis non si considera omessa la dichiarazione presentata entro novanta giorni dalla scadenza del termine o non sottoscritta o non redatta su uno stampato conforme al modello prescritto. "

Indebita compensazione (art. 10-quater del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74) (art. introdotto dal d.lgs. 14 luglio 2020 n.75):

1. È punito con la reclusione da sei mesi a due anni chiunque non versa le somme dovute, utilizzando in compensazione, ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, crediti non spettanti, per un importo annuo superiore a cinquantamila euro.

2. È punito con la reclusione da un anno e sei mesi a sei anni chiunque non versa le somme dovute, utilizzando in compensazione, ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, crediti inesistenti per un importo annuo superiore ai cinquantamila euro.

Articolo inserito dall'art. 35, comma 7, D.L. 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 agosto 2006, n. 248, e, successivamente, così sostituito dall' art. 9, comma 1, D.Lgs. 24 settembre 2015, n. 158."

Disposizioni penali a tutela del patrimonio culturale inserite nel codice penale. Modifiche al d. lgs. 231/2001, con l'introduzione degli articoli: 25-septiesdecies (Delitti contro il patrimonio culturale). 25-duodevicies (Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici)

Protocolli, allegati, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: dalla valutazione del rischio è risultato un valore non significativo tale da ritenere adeguata l'attuale protezione insita nel codice etico, senza alcuna procedura ulteriore specifica né ulteriori protocolli.

Una volta individuati i possibili illeciti commettabili astrattamente, sono state predisposte apposite “procedure”, allegate, al fine di organizzare una segregazione delle funzioni, per diminuirne l’accentramento delle decisioni e per migliorare i controlli e i livelli autorizzativi e, quindi, per diminuire fortemente la realizzabilità di condotte contrarie alla legge.

Normativa e disciplina del whistleblowing

Destinatari della procedura, (soggetti che ai sensi degli artt.1 e 2 della normativa di riferimento sono definiti quali “Segnalanti” o “Whistleblower”) sono:

- i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali;
- i dipendenti dell'Società;
- i fornitori, i consulenti, i collaboratori, nonché più in generale, qualunque Stakeholder della Società.

Le Segnalazioni possono essere effettuate sia dal personale interno appartenente all'Azienda, sia da soggetti esterni.

Il Whistleblower è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire all'RPCT o chiunque sia designato quale Gestore dei Flussi di Segnalazione, di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Con riguardo alle segnalazioni anonime, saranno prese in considerazione anche le comunicazioni non sottoscritte che risultino manifestamente fondate e dalle quali emergano elementi utili per la ricostruzione e l'accertamento di illeciti a vario titolo rilevanti

L'azienda mette a disposizione, con accesso attraverso il proprio sito Internet, un applicativo software per l'invio delle segnalazioni fornito da soggetto terzo, che opera in qualità di responsabile del trattamento, ai sensi dell'art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali. L'applicativo software garantisce assoluta riservatezza e crittografia dei dati del segnalante e della segnalazione, in quanto accessibili esclusivamente dal soggetto ricevente.

Tramite la piattaforma è possibile inviare una segnalazione in maniera sicura e riservata e anche in forma completamente anonima.

Segnalazione Riservata: per segnalazione riservata si intende una segnalazione in cui il segnalante è identificabile. Le segnalazioni riservate prevedono la registrazione preliminare dell'utente e successivamente, una volta creato l'account, l'utente può inviare la segnalazione. È possibile inviare una segnalazione riservata anche senza creare un account, compilando il modulo della segnalazione dalla sezione "Segnala senza registrazione" (se presente) e indicando i dati personali alla fine del modulo. I dati del segnalante sono separati dalla segnalazione, pertanto, la segnalazione riservata viene inviata al RPCT o all'ODV in forma anonima. Soltanto il Responsabile o ODV è in grado di associare la segnalazione ai dati del segnalante e quindi visualizzarne l'identità.

Segnalazione Anonima: le segnalazioni anonime sono segnalazioni che non consentono l'associazione della segnalazione al nominativo del segnalante in quanto il dato del nominativo del segnalante non esiste. In questo caso il segnalante non è obbligato a

registrarsi al sistema e può inviare la segnalazione come utente non registrato nella sezione "Segnala senza registrazione", se presente.

Una volta inviata la segnalazione, la piattaforma consente di seguirne l'andamento e continuare a comunicare con il Responsabile del Whistleblowing attraverso l'area messaggi, associata alla segnalazione.

Attraverso la piattaforma le segnalazioni possono essere fatte in forma scritta o vocale. In questo ultimo caso la voce registrata viene automaticamente deformata per essere resa irriconoscibile.

È possibile effettuare la segnalazione anche mediante un incontro diretto con RPCT o ODV, su richiesta della persona segnalante. L'RPCT o l'ODV fissano l'incontro entro un termine ragionevole.

È possibile presentare una segnalazione direttamente all'ANAC nei casi e con le modalità indicate all'apposito regolamento.

Entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento il soggetto che gestisce la segnalazione deve dare riscontro alla segnalazione.

Tutela del whistleblower

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e/o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento, oltre che le sanzioni derivanti dal Sistema Disciplinare del Modello Organizzativo adottato dalla Società.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Le Misure di Protezione di cui al presente paragrafo si fondano su:

- a. Divieto di Ritorsione e protezione dalle ritorsioni;
- b. Misure di Sostegno.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione al RPCT o all'OdV che

valuta la sussistenza degli elementi e segnalano l'ipotesi di ritorsione:

Al Datore di Lavoro

All'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

All'Autorità Nazionale Anti Corruzione ANAC.

L'accesso al sistema di whistleblowing è consentito al seguente indirizzo: Pro Brixia , via Caprera 5, 25124 Brescia (probrixia@bs.legalmail.camcom.it)

Il sistema sanzionatorio

Il presente MOG prevede specifiche sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori, direttore e eventuali *compliance officers* che, per negligenza ovvero imperizia, non abbiano saputo individuare e, conseguentemente, eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari previste avverrà in seguito ad un autonomo procedimento che sarà instaurato dopo opportune valutazioni in rapporto alla gravità dell'infrazione e prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento penale per i fatti costituenti i reati previsti dalle norme in oggetto.

Soggetti sanzionabili e sanzioni

Le sanzioni disciplinari a carico dei Dipendenti

Sono quelle previste dal CCNL applicabile, nel rispetto delle procedure previste dalle norme in materia ed in specie L. 300/70. In particolare, i provvedimenti previsti sono:

- a. **Richiamo verbale** (la violazione di lieve entità delle procedure/protocolli interne/i previste dal Modello o adozione di un comportamento, in attività in aeree a rischio, non conformi al Modello stesso);
- b. **Richiamo inflitto per iscritto** (in caso di reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne o protocolli previsti dal Modello e di molteplici comportamenti non conformi);
- c. **Multa** sino a cinque ore di normale retribuzione;
- d. **Sospensione** sino a dieci giorni dal lavoro e dalla retribuzione (violazione **d**grave entità nelle procedure o protocolli con comportamento non conforme nonché compimento di atti contrari a interesse della società; **segnalazioni mediante whistleblowing effettuate con dolo o colpa grave che poi si rivelano infondate**)
- e. **licenziamento con preavviso** ; (violazione di grave entità nelle procedure o protocolli con comportamento non conforme nonché compimento di atti contrari a interesse della società, in caso di continuazione della condotta o recidiva);
- f. **Licenziamento disciplinare senza preavviso** (comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello comportanti la concreta applicazione a carico dell'Ente delle misure previste dal D. Lgs. 231/01 con conseguente venir meno della fiducia e impossibilità al prosieguo anche provvisorio del rapporto di lavoro).

Normalmente il biasimo verbale e scritto sarà inflitto nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva, la sospensione nei casi di recidiva per mancanza già punita con la multa nei sei

mesi precedenti. Il biasimo, la multa e la sospensione e il licenziamento verranno irrogate nei casi previsti dal CCLN e/o per infrazioni lesive dei principi esposti nel Modello.

Norme procedurali

Le sanzioni più gravi del rimprovero verbale debbono essere comminate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore precisando che egli, entro il termine di 5 giorni dal ricevimento della contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con la Direzione, facendosi assistere dalla R.S.U. oppure dalle Organizzazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato.

Fatta salva l'adozione del provvedimento di cui al comma successivo, se il provvedimento non verrà emanato entro i 10 giorni lavorativi successivi al predetto 5° giorno dal ricevimento della contestazione, tali giustificazioni si riterranno accolte.

Qualora i tempi del procedimento o le esigenze connesse all'accertamento dell'entità della mancanza siano incompatibili con la presenza del lavoratore nell'azienda, la Società può disporre la sospensione cautelare del lavoratore per il periodo strettamente necessario e comunque non superiore a 30 giorni.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere procedura di conciliazione. Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, confermate dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, anche nel testo introdotto dall'art. 1 della legge n. 108/1990.

Il presente articolo e l'eventuale codice disciplinare aziendale devono essere affissi permanentemente in luoghi dell'azienda accessibili a tutti i dipendenti.

Le sanzioni a carico dei Dirigenti

Esse saranno comminate nel rispetto delle disposizioni normative applicabili. In ogni caso le violazioni dovranno essere puntualmente contestate per iscritto dal Consiglio di Amministrazione, con l'osservanza delle procedure normativamente previste, assicurando -in ogni caso- il diritto alla difesa della persona sottoposta a procedimento disciplinare, che potrà essere sentita ovvero potrà presentare difese scritte.

Il provvedimento disciplinare irrogato dovrà essere motivato e comunicato per iscritto al domicilio del/della dirigente.

I provvedimenti disciplinari disposti dal Consiglio di Amministrazione nell'adottare il Modello sono:

1. **richiamo scritto** alla corretta osservanza ed applicazione del Modello, quale specifico obbligo contrattuale;
2. **sospensione immediata dall'incarico in attesa dell'istruttoria** per l'accertamento del livello di gravità dell'inosservanza;
 - a. qualora l'istruttoria accerti un grado di inosservanza tale da non incidere sul rapporto fiduciario, sarà comminato il **richiamo scritto**;
 - b. ove nel corso dell'istruttoria siano rilevate una **gravità** dell'infrazione ed una intenzionalità tali da incidere sull'interesse dell'Ente nell'applicazione del Modello e, quindi, sul rapporto fiduciario, costituendo un **grave inadempimento** ai doveri del dirigente considerato lesivo dei principi contenuti nel Modello stesso, verrà dato corso al procedimento per il **recesso dal contratto** ai sensi dell'art. 2118 c.c. e dell'art. 2119 c.c. sussistendone i presupposti.

Costituiscono grave inadempimento:

- **Atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del whistleblower, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione.**
- **Violazione delle misure a tutela del whistleblower.**

Sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione o Direttore

Salvo quanto previsto sotto il profilo contrattuale, le sanzioni irrogabili ai componenti del Consiglio di Amministrazione o al Direttore che violino le disposizioni del Codice etico e del Modello di organizzazione e di gestione, potranno essere costituite da una multa da un minimo di euro 500,00 (cinquecento/00) ad un massimo di euro 5.000,00 (cinquemila/00); dalla sospensione immediata dall'incarico, fatti salvi l'eventuale revoca per giusta causa e il diritto della società alla richiesta di eventuali danni diretti e indiretti e ad ogni altra azione prevista dal codice civile.

Il procedimento di accertamento della violazione e di irrogazione della sanzione avverrà ad opera del Collegio Sindacale.

Sanzioni nei confronti dei componenti del Collegio sindacale, revisori e OdV

Salvo quanto previsto sotto il profilo contrattuale, le sanzioni irrogabili ai componenti del Collegio sindacale, revisori e OIV che violino le disposizioni del Codice etico e del Modello di organizzazione e di gestione, potranno essere costituite da una multa da un minimo di euro cento ad un massimo di euro mille o dalla sospensione temporanea e immediata dall'incarico,

fatti salvi l'eventuale revoca per giusta causa e il diritto dell'Ente alla richiesta di eventuali danni diretti e indiretti e ad ogni altra azione prevista dal codice civile. Il procedimento di accertamento della violazione e di irrogazione della sanzione avverrà ad opera del CdA.

Sanzioni nei confronti di terzi con cui la società instauri rapporti

L'inosservanza delle disposizioni indicate nel Modello di organizzazione e di gestione nonché la violazione dei principi stabiliti nel Codice etico, dei quali deve essere data comunicazione in occasione di ogni convenzione o contratto con soggetti terzi, comporteranno, qualora non sia possibile l'eliminazione delle conseguenze della violazione nel termine perentorio comunicato dalla società, l'immediata risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. Fermo il diritto al risarcimento di tutti i danni diretti e indiretti subiti dalla società.

A tale scopo l'Azienda avrà cura di **inserire in ogni contratto o convenzione una clausola relativa all'obbligo di osservanza dei comportamenti previsti dal Codice Etico e dal Modello di organizzazione e di gestione ed alle conseguenze della loro eventuale inosservanza.**

L'azienda avrà cura di comunicare nelle forme più idonee il sistema sanzionatorio ai destinatari, evidenziando le possibili conseguenze della violazione del Codice Etico e del Modello.

L'azienda dovrà comunicare a tutti i soggetti terzi con i quali vengano instaurati rapporti di qualsiasi tipo il sistema sanzionatorio in oggetto. Ai soggetti con i quali sono già in corso rapporti verrà comunicato nei giorni successivi all'adozione del presente modello.

Tipologie di condotte irresponsabili che determinano le sanzioni

I provvedimenti disciplinari saranno irrogati tenuto conto della gravità della mancanza, dei precedenti disciplinari del lavoratore, delle mansioni dallo stesso esplicate nonché dalle circostanze in cui si è svolto il fatto contestato.

Ad integrazione da quanto previsto dalla normativa vigente, si riportano i provvedimenti disciplinari che verranno applicati in relazione ad alcune mancanze:

Rimprovero verbale

Questa sanzione verrà irrogata in relazione alle seguenti mancanze:

mancata applicazione dei protocolli del MOG 231/2001 o delle procedure aziendali;

mancanza di invio dei flussi informativi all'OdV dei MOG 231/2001;

mancato invio a ODV di eventuali segnalazioni (anche anonime) ricevute, relative a violazioni di protocolli o procedure con impatto 231/2001.

Rimprovero scritto

Questa sanzione verrà irrogata in relazione alle seguenti mancanze:

Reiterata mancata applicazione dei protocolli del MOG 231/2001 o delle procedure aziendali;

Reiterata mancanza di invio dei flussi informativi all'OdV dei MOG 231/2001 dopo il rimprovero verbale;

Reiterato mancato invio a ODV di eventuali segnalazioni (anche anonime) ricevute, relative a violazioni di protocolli o procedure con impatto 231/2001.

Multa

Questa sanzione verrà irrogata in relazione alle seguenti mancanze e per un importo massimo pari a tre ore di retribuzione:

Per tutte le mancanze riportate al punto che precede quando esse rivestono il carattere della maggiore gravità o in caso di recidiva nell'arco di un biennio.

Reiterata (oltre le 3 volte) mancata applicazione dei protocolli del MOG 231/2001 o delle procedure aziendali.

Reiterata (oltre le 3 volte) mancanza di invio dei flussi informativi all'OdV dei MOG 231/2001 dopo il rimprovero verbale.

Per comportamenti caratterizzati da negligenza ovvero imperizia, attuati da amministratori e/o direttori generali e/o controllori interni che non abbiano saputo individuare e/o eliminare violazioni del modello.

Atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del whistleblower, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione.

Violazione delle misure a tutela del whistleblower.

Per chi, con dolo o colpa grave, effettua segnalazioni che si rivelano poi infondate.

Sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 3 giorni

Questa sanzione verrà irrogata in relazione alle seguenti mancanze:

Recidiva per il ripetersi oltre quanto indicato nei paragrafi precedenti, nell'arco di un biennio, di una delle mancanze previste nel paragrafo relativo ai rimproveri scritti.

Per tutte le mancanze previste nel paragrafo relativo alle multe, quando esse rivestono il carattere della maggiore gravità.

Ricevimento di regalie per l'attività svolta in ragione delle mansioni assegnate, in violazione delle procedure e protocolli in ambito di omaggi, sponsorizzazioni e liberalità, del codice etico e

della policy anticorruzione.

Per comportamenti caratterizzati da negligenza ovvero imperizia, attuati da amministratori e/o direttori generali e/o controllori interni che non abbiano saputo individuare e/o eliminare la perpetrazione di reati.

Reiterata, oltre le 4 volte, mancata applicazione dei protocolli del MOG 231/2001 o delle procedure aziendali.

Reiterata oltre le 4 volte, mancanza di invio dei flussi informativi all'OdV dei MOG 231/2001 dopo multa o rimprovero scritto.

Licenziamento disciplinare con e senza preavviso

Questa sanzione verrà irrogata in relazione alle seguenti mancanze: condanna per reati infamanti che, comunque, provochino il venir meno del rapporto fiduciario tra l'azienda e il dipendente.

Reiterata, oltre le 5 volte, mancata applicazione dei protocolli del MOG 231/2001 o delle procedure aziendali da cui derivi un danno alla società o responsabilità secondo il d.lgs. 231/2001.

Reiterata, oltre le 5 volte, mancanza di invio dei flussi informativi all'OIV dei MOG 231/2001 dopo le sanzioni precedenti, tale da ostacolare l'OIV nei controlli o nell'esecuzione di audit (anche mediante soggetti da questo delegato).

Verifiche periodiche del Modello

Il presente modello sarà soggetto a due tipologie di verifiche:

1. un'attività di monitoraggio periodico sull'effettiva applicazione dei modelli, protocolli e procedure anche tramite verifiche a campione;
2. analisi, in occasione delle segnalazioni ricevute, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti e degli Organi Sociali rispetto alle problematiche della responsabilità penale dell'Ente anche tramite verifiche a campione.

Formazione e Diffusione del Modello

Ai fini dell'attuazione dei Modelli occorre provvedere alla formazione del personale, a cura del Direttore in stretta cooperazione con l'OIV. La formazione, che sarà implementata a decorrere dal 2024, verrà differenziata in base al soggetto destinatario, essendo rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'organo di vigilanza ed ai preposti al controllo interno. Il contenuto dei corsi di formazione deve riguardare la disciplina normativa, la prassi, la giurisprudenza, le procedure della società e eventualmente l'analisi di casi comparabili. È obbligatoria la frequenza e la partecipazione ai corsi, i quali devono prevedere: test di ingresso (eventuale); spiegazione frontale o mediante slide / corso on line su intranet/e-learning; test di comprensione finale; firme di partecipazione. I programmi di formazione verranno controllati prima della somministrazione, anche in riferimento alla qualità.

Formazione del personale apicale

La formazione del personale apicale e del personale fornito di poteri di rappresentanza dovrà avvenire a cura del Direttore, il quale provvede affinché venga erogata specifica formazione anche al personale neoassunto, mediante frequentazione di un aggiornamento possibilmente annuale.

La Direzione, in collaborazione con l'OIV, provvederà a curare la diffusione del Modello e del Codice Etico.

Formazione del personale sottoposto

La formazione di soggetti diversi da quelli rientranti nel precedente paragrafo dovrà avvenire sulla base di una nota informativa interna, tramite un'informativa nella lettera di assunzione, tramite e-mail di aggiornamento e la diffusione del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

Informazione a collaboratori esterni e fornitori

A tutti i soggetti che collaborano con la società dovranno essere fornite apposite informative sulle procedure adottate e dovrà essere curato in collaborazione con l'OIV la diffusione del Codice Etico.

Ogni comportamento posto in essere in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/01 potrà determinare, grazie ad apposite clausole che verranno inserite dall'Ufficio

preposto, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Valutazione del rischio in itinere, controlli e segnalazioni all'OIV

Il Modello organizzativo prevede sistematiche procedure di ricerca e di identificazione dei rischi da attivare quando sussistano circostanze particolari, quali ad esempio l'emersione di precedenti violazioni; un elevato turn-over del personale; notizie su quotidiani locali, nazionali o internazionali relativi a violazioni anche presunte da parte dell'ente o suoi apicali o suoi dipendenti/collaboratori-trici. A tal proposito occorre utilizzare la matrice del rischio suggerita da ANAC – Autorità Anti-Corruzione, compilando le fattispecie previste e graduandole in base alla gravità degli eventi e possibilità di commissione dei reati (cfr. la normativa ANAC e le scale Likert relative alle possibili risposte e graduazione del rischio, basate sullo standard ISO 31000).

Il Modello prevede che l'OIV possa effettuare controlli di routine e controlli a sorpresa, oltre agli audit periodici, nei confronti delle attività aziendali sensibili.

Vige l'obbligo per i/le dipendenti, i/le direttori/trici, gli amministratori/trici, Presidente, Consiglieri/e di riferire all'organismo di vigilanza ogni notizia rilevante relativa alla vita dell'ente, connessa a violazioni (anche ipotizzate) del modello o alla consumazione di reati. In particolare, coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti devono riferire all'organo di vigilanza mediante la casella di posta elettronica dedicata all'OIV.

Al fine di rendere massimamente efficace il sistema delle segnalazioni, è stata predisposta la procedura *whistleblowing*, relativa alla segnalazione delle anomalie con protezione dell'anonimato della persona che esegue la segnalazione. Essa costituisce un "modello organizzativo" a sé stante ed è da utilizzarsi mediante l'uso della apposita modulistica.

Sezione anticorruzione e trasparenza. Parte “PTPCT”

Il Piano Triennale Anti Corruzione e Trasparenza dell'Azienda costituisce una istruzione organizzativa e un presidio antireato, soprattutto in materia di prevenzione della cosiddetta *maladministration* o *mala gestio*. Gli allegati relativi a policy anticorruzione, procedure e/o regolamenti corrispondono a parte delle misure anticorruzione, come indicate espressamente nelle nuove linee guida ANAC n. 1134/2017 e costituiscono, nella pratica, gli strumenti quotidianamente attuati e controllati per garantire una attività lavorativa trasparente e al mero servizio della cittadinanza e utenza.

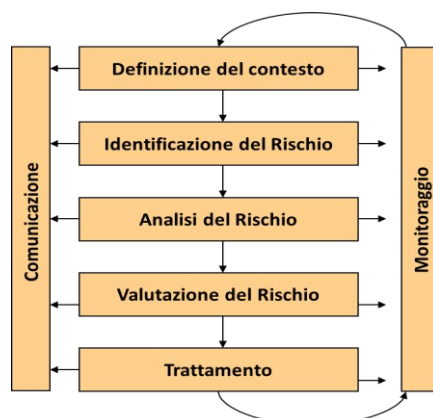
D'altronde, la prevenzione della corruzione è stata impostata in modo che non costituisca una attività da svolgersi *una tantum*, ma un processo ciclico, in cui le strategie e gli strumenti aziendali vengono via via affinati, modificati o sostituiti in relazione ai feedback ottenuti nella loro applicazione.

In particolare, il presente PTPCT della Azienda scrivente ingloba tutte le misure previste dalla normativa interna di prevenzione della corruzione nella sua più ampia accezione.

Dal punto di vista metodologico il *risk assessment* anticorruzione (svolto assieme al risk assessment di cui al d.lgs. 231/2001) si è basato sui principi contenuti nello standard internazionale denominato ISO 31000 e sul PNA di ANAC (PNA 2019, specie l'allegato 1 relativo al *risk assessment*), con l'utilizzo specifico di criteri di valutazione meglio esplicitati nella ISO 31010 e con l'aggiunta dei criteri della rinnovata o 31000:2018.

È stato anche considerato lo standard ISO 37001, specifico in materia di anticorruzione nelle pubbliche amministrazioni e nelle società/enti partecipate dalla PA.

Sostanzialmente sono stati applicati i passaggi indicati nelle figure seguenti:



In dettaglio, circa l'analisi del **contesto interno** all'Azienda, con il *risk assessment* sono stati mappati i processi aziendali, le attività in essi contenute, i “procedimenti amministrativi” e le fasi endoprocessuali, le deleghe e procure e altri poteri institori, le responsabilità, il livello di complessità della società; gli organi di indirizzo, la struttura organizzativa, i ruoli operativi per

prassi; le politiche, gli obiettivi e le strategie attuali e future; le risorse, le conoscenze, i sistemi informativi e le tecnologie utilizzate; la qualità e la quantità del personale; la cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica d'impresa in chiave di condotte di impresa responsabili (cfr. L.G.Ocse e PCN italiano presso il Mise); i sistemi e i flussi informativi, i processi decisionali (sia formali sia informali); le relazioni interne e con il **contesto esterno**.

Il PNA 2013 suggeriva di focalizzare questo tipo di analisi su alcune aree di rischio, tenuto conto di dieci domande che misurano la probabilità di reato e l'impatto, giungendo così - tramite moltiplicazione di questidue fattori-, al c.d. "rischio residuo".

In Azienda si è scelto dapprima di ampliare le aree di valutazione del rischio e, successivamente, di predisporre nuovi questionari di valutazione, al fine di meglio comprendere la probabilità di reato lorda (rischio inerente), i presidi e le difese esistenti, la probabilità di reato netta, l'impatto lordo, le procedure o sistemi di abbattimento dell'impatto negativo, l'impatto netto e, di conseguenza, il rischio residuo. Ciò è avvenuto conformemente allo standard ISO 31010, mediante somministrazione di una intervista semi-strutturata e di alcuni questionari. I questionari sono stati applicati alla valutazione di attività identificabili come "procedimento amministrativo" e come "processo aziendale" o "fase endoprocessuale" (laddove rilevante) ossia "attività" saliente ai fini delle norme in esame. Mediante scale Likert si è giunti poi alla rappresentazione del rischio inerente e del rischio residuo.

Le **aree** monitorate, c.d. "**generali**" suggerite da ANAC si riferiscono, oltre a quelle c.d. ex "obbligatorie", anche a quelle dei "controlli", "gestione delle entrate", "spese e patrimonio"; "verifiche, ispezioni e sanzioni"; "incarichi e nomine"; "affari legali e contenzioso". Le aree "**specifiche**" sono state individuate specificamente in relazione all'attività caratteristica svolta.

Le **variabili utilizzate**, in relazione ad ogni singolo processo e procedimento mappato, hanno avuto ad oggetto le seguenti informazioni:

Calcolo della probabilità di reato:

- Discrezionalità normativa del processo
- Precedenti giudiziari
- Frazionabilità
- Reputazione mass media
- Complessità
- Segregazione delle funzioni
- Livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nell'aggiornamento del Piano PTPCT e nel monitoraggio del Piano

- Analisi del contesto esterno

Calcolo dell'impatto

- Rilevanza esterna
- Valore economico
- Impatto organizzativo persone coinvolte e sull'immagine
- Frequenza di attuazione della attività/ processo/ procedimento amministrativo

Fattori che abbassano la probabilità e/o l'impatto

- Controlli interni e loro efficacia
- Controlli esterni e loro efficacia
- Presenza di regolamenti e/o procedure
- Formazione e applicazione delle altre specifiche Misure di trattamento del rischio
- Adozione di strumenti di trasparenza sostanziale e non solo formale ("Opacità del processo decisionale").

Nel corso della valutazione del rischio è stato inoltre valutato se fossero presenti nell'ente anche altre attività, processi, pareri, atti o procedimenti non precedentemente mappati.

È stata analizzata pertanto ogni attività, processo e procedimento di ciascuna area di rischio suggerita da ANAC nel PNA:

AREE DI RISCHIO GENERALI

"A": Acquisizione del personale e progressione carriera; (ex "obbligatoria", nel PNA 2013);

"B": Affidamento di lavori, servizi e forniture; (ex "obbligatoria", nel PNA 2013);

"C": Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari **privi** di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (autorizzazioni e concessioni); (ex "obbligatoria", nel PNA 2013);

"D": Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari **con** effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; gestione delle relative entrate, delle spese e del patrimonio (autorizzazioni e concessioni e sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, e altri vantaggi economici di qualunque genere). (ex "obbligatoria", nel PNA 2013);

"F": Gestione delle entrate, delle spese e/o del patrimonio; ("correzioni di rotta", PNA 2015);

"E": controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; ("correzioni di rotta", PNA 2015);

"G": incarichi e nomine; ("correzioni di rotta", PNA 2015);

“H”: affari legali e contenzioso (*“correzioni di rotta”, PNA 2015*);

e nelle AREE AGGIUNTIVE DI RISCHIO “SPECIFICHE” in base all’attività dell’oggetto sociale:

“I”: altre attività tipiche di cui all’oggetto sociale;

“L”: pareri e attività propedeutica ad autorizzazioni/innovazioni;

“M”: aggiornamento pagine del sito internet istituzionale *“amministrazione trasparente”*;

“N”: Sviluppo strategie e valutazioni di impatto infrastrutture;

“O”: progetti europei.

A fronte dei calcoli effettuati, ad ogni processo, procedimento e attività oggetto dei predetti quesiti è stato attribuito un punteggio, in modo da calcolare il “rischio inerente”, ottenuto dal prodotto tra la “probabilità” (max) e “l’impatto” (max); da tale valutazione, sottratti i valori relativi a “presidi” e “controlli”, è stato possibile ottenere il “ **rischio residuo**”.

La graduazione finale varia in un range da 0 a 44, così suddiviso:

- da 0 a 11: indice di procedimento o processo a rischio **basso**;
- > 11 e fino a 22: indice di procedimento o processo a rischio **medio**;
- > 22 e fino a 34: indice di procedimento o processo a rischio **elevato**;
- > 34 e fino a 44: indice di procedimento o processo a rischio **critico**.

Nell’analisi di dettaglio, settori apparentemente ad elevato rischio corruzione potranno risultare valutati a rischio minore, laddove dotati di difese o se sono state adottate tutte le misure che erano possibili, in base a prassi e casi comparabili o sentenze che suggeriscono vie per evitare comportamenti illeciti.

Sulla base dell’analisi del **contesto** e della situazione generale dell’Azienda, rimangono oggetto di particolare attenzione i processi relativi a: acquisti; rapporti con le pubbliche amministrazioni e -in particolar modo- con le CCIAA; l’uso dei finanziamenti e delle erogazioni.

L’analisi del contesto

“L’analisi del contesto” risulta fondamentale per ottenere una serie di informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all’interno delle amministrazioni e/o società/enti partecipati per via delle specificità dell’ambiente in cui essa opera; ciò in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne.

Ciò soprattutto quando, come nel presente caso, si faccia riferimento al concetto di

corruzione in senso ampio, in conformità a quanto riportato nell'aggiornamento 2015 al PNA: non ci si riferisce, infatti, solo allo specifico reato di corruzione o al complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, ma anche al più vasto concetto di “*maladministration*”. Essa è da intendersi come “*mala gestio*”, intesa come l'assunzione di decisioni (di assetto d'interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte d'interessi particolari. Si intende, pertanto, mantenere un riguardo ad atti e a comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e possono pregiudicare l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni o dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

Il contesto esterno

Circa l'analisi del contesto esterno all'Azienda, con il periodico *risk assessment* si è scelto come obiettivo quello di evidenziare talune caratteristiche dell'ambiente nel quale la stessa opera, con riferimento in particolare a fattispecie di reato connesse astrattamente all'oggetto sociale. Utilizzando anche dati giuridici sono stati considerati, quindi, fattori legati al territorio e dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati (Ordine e sicurezza pubblica e D.I.A.).

Al fine di una contestualizzazione maggiore del presente Piano, è risultato opportuno inquadrare l'attività dell'Azienda nel contesto territoriale di riferimento, necessario a comprendere come il rischio corruttivo possa veicolare all'interno della società per via delle specificità dell'ambiente in cui la stessa opera. Sono infatti proprio le variabili criminologiche, sociali, culturali ed economiche del territorio a favorire, almeno in potenza, il verificarsi di fenomeni corruttivi.

L'ambiente di riferimento per l'Azienda è Brescia dove è collocata la sede, e più in generale la Lombardia.

In particolare, il contesto esterno si presenta alquanto articolato e rischioso in merito ai rapporti che l'Azienda deve intrattenere con gli enti pubblici coinvolti nella propria gestione (tra tutti le CCIAA) e con gli enti, anche stranieri, con i quali la società entra in contatto nello svolgimento delle attività di ricerca o di valutazione progettuale. Il contesto nel quale la società si trova ad operare è pertanto soggetto ai rischi corruzione (anche tra privati), di concussione, di traffico di influenze illecite, tutti astrattamente verificabili nel momento di confronto con i fornitori e altri partner e pubblici ufficiali, in Italia e - minoritariamente - all'estero.

Di tali aspetti si è tenuto conto nell'analisi e valutazione del rischio di *maladministration* e nella predisposizione delle misure anticorruzione, quali ad esempio la formazione relativa ai reati di “corruzione tra privati” (divenuta recentemente perseguibile d'ufficio), ivi compresi gli

illeciti derivanti da recenti riforme del codice penale relativi al “traffico di influenze illecite”.

Il contesto interno

Il contesto interno relativo all'organigramma si presenta poco ramificato, con funzioni accentrate e talune delocalizzate, come meglio raffigurato nel seguente organigramma e presente nel sito internet istituzionale.

Obiettivi strategici e programmazione delle misure anticorruzione.

In dettaglio, gli **obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione** sono:

1. **evitare** non solo corruzione, concussione, **altri reati** contro la PA e corruzione tra privati, **ma anche mala gestio o maladministration**;
2. **prevenire** condotte di per sé lecite, ma parte di un più vasto disegno illecito (assunzione dipendenti, sponsorizzazioni, consulenze quali contropartite di più vasti disegni corruttivi);
3. **rendicontare trasparentemente** la propria attività alla cittadinanza e altri stakeholder;
4. prevedere un costante **coordinamento tra gli obiettivi** strategici **anticorruzione** con quelli in materia di “trasparenza”, contenuti nel MOG unito al PTPCTT e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale.
5. **promuovere maggiori livelli di trasparenza (art. 10, c. 3, d.lgs. 33/2013), pubblicando documenti e/o dati non obbligatori**, nel rispetto delle previsioni a tutela dei dati personali, di cui al GDPR 679/2016, al D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101 e all'art. 7 bis del D.lgs. 33/2013.
6. **mantenere una formazione anticorruzione aggiornata sia ad apicali sia a persone sottoposte.**

Le **soluzioni organizzative** idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi anticorruzione sono:

- Predisposizione di relazione periodica per l'organo di indirizzo (CdA), parte integrante della Relazione sul governo societario, da parte del RPCT, per comprendere eventuali disfunzioni riscontrate inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza;
- Organizzazione di attività di risposta all'accesso agli atti in modo da minimizzare l'impatto economico finanziario;
- Organizzazione di attività di risposta all'accesso agli atti in modo da minimizzare i tempi di lavorazione e risposta;
- Attivazione di **procedure** per la costante mappatura dei processi, per la loro valutazione (*risk assessment*) e per l'individuazione delle misure idonee al loro successivo

trattamento e attuazione (*audit e gap analysis e action plan*).

- Monitoraggio dell'applicabilità del deliberato Codice di comportamento dei dipendenti, da parte del RPCT, tramite audit annuali e analisi dei flussi informativi rilevanti tra RPCT e OIV, con verifica dei report di audit e della relazione annuale del RPCT e dell'OIV.
- Definizione di criteri generali per il conferimento di incarichi, nonché i criteri per l'autorizzazione degli incarichi extra-istituzionali, in adesione a quanto verrà stabilito dai Regolamenti di cui all'articolo 53, comma 3 bis, del d.lgs. n. 165/2001.
- Avvio di forme di monitoraggio, anche informatiche, sull'implementazione del P.T.P.C., tramite audit semestrali con rendicontazione in relazione annuale del RPC e, se ritenuto saliente ai fini del d.lgs. 231/2001.
- Monitoraggio del canale *whistleblowing* (come da istruzioni ANAC) anche in relazione a eventuali misure discriminatorie dirette o indirette nei confronti del RPC (da parte della Direzione e del RPC).
- Diffusione di comunicato interno in cui si invitano tutti i soggetti responsabili di processi o di procedure a fornire massima collaborazione al RPCT.
- Eventuali atti ufficiali di organizzazione interna o nomine/modifica mansionari, ai fini di garantire precise responsabilità in materia di invio periodico di flussi informativi alla RPCT.
- Partecipazione a **corsi di formazione** in una delle materie che consentono anche indirettamente di prevenire sostanzialmente la *maladministration* (almeno 1 corso ogni due anni, somministrato da interni o da esterni, previa firma foglio partecipazione e questionario comprensione, conservati presso la sede legale).
- **Attività di sensibilizzazione del personale al rispetto di quanto previsto nella normativa vigente in materia di conflitto di interessi, anche mediante apposite sezioni formative in cui analizzare-tra l'altro- casistiche ricorrenti di situazioni di conflitto (PNA 2022).**

Più in dettaglio, le **misure “minime” anticorruzione**, progettate sulla base del *risk assessment* specifico, sono le seguenti:

Rendicontazione del programma 2022-24 - Tabella di monitoraggio delle **misure obbligatorie, generalie trasversali** in relazione ai rischi rilevanti (con aree, azioni, obiettivi, indicatori, valore target, valore consuntivo, delta, ipotesi successiva o di miglioramento):

Aree	Obiettivi	Azioni e descrizione relative alle "misure minime" generali trasversali (FASI o MODALITA' di attuazione)	Indicatore	Obiettivo 2023	Consuntivo 2023	Respons.
PTPCT (n.1 det. ANAC 1134/ 17)	Individuazione e gestione dei Rischi di corruzione	Migliorare la mappatura aree e aggiornamento del "contesto" (int. e est.)	Numero di aree aggiuntive	+1	0*	RPCT
PTPCT (n. 2 det. ANAC 1134/ 17)	Sistema dei controlli	Scambio flussi informativi tra OdV e RPCT	Numero flussi informativi scambiati	+1	+1	RPCT
PTPCT (n. 3 det. ANAC 1134/ 17)	Codice di comportamento	Monitoraggio e mappatura sanzioni	Numero richiami discipl. Verbalizzati	+1	0	Consiglio (CdA) + Direttore
PTPCT (n. 4 det. ANAC 1134/ 17)	Inconferibilità specifiche per incarichi di amministratore e per gli incarichi Dirigenziali	Inserimento clausole nei contratti di conferimento incarico; controllo dichiarazioni rese da amministratori e da dirigenti; vigilanza da parte RPCT	Numero di verifiche	100%	N/A	RPCT (e Organo di indirizzo/CdA relativamente alla nomina del Direttore)
PTPCT (n. 5 det. ANAC 1134/ 17)	Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali (da effettuare ogni anno)	Inserimento clausole nei contratti di conferimento incarico; controllo dichiarazioni rese da amministratori e da dirigenti; vigilanza da parte RPCT	Numero di verifiche	100%	100%	RPCT

PTPCT (n. 6 det. ANAC 1134/ 17)	Attività successiva alla cessazione del rapporto di Lavoro dei dipendenti pubblici	Inserimento clausola negli interpelli o contratti; firma clausola da parte dipendenti/ consulenti ; controllo dichiarazioni rese dipendenti/ consulenti . Clausola per Consiglieri e Direttore alla cessazione dell'incarico di sottoscrivere una dichiarazione con la quale si impegnano al divieto di <i>pantouflage</i> allo scopo di evitare contestazioni in ordine alla mancata conoscibilità della norma (cfr. PNA 2019).	Numero verifiche	di +1	N/A	RPCT
PTPCT (n.7 det. ANAC 1134/ 17)	Formazione	Formazione in materia di anticorruzione, MOG 231 e codice sanzionatorio	Numero ore/uomo forma- zione	+1	18	Direttore

Aree	Obiettivi	Azioni e descrizione relative alle "misure minime" generali trasversali (FASI o MODALITA' di attuazione)	Indicatore	Obiettivi 2023	Consuntivi 2023	Respons.
PTPCT (n. 8 det. ANAC 1134/ 17)	Tutela del dipendente che segnala illeciti	Monitoraggio costante casella email RPCT	n. monitoraggi o/ mese	+1	+1	RPCT
PTPCT (n. 9 det. ANAC 1134/ 17)	Rotazione o misure alternative	In alternativa alla rotazione: "segregazione delle funzioni", con attribuzione (a soggetti diversi) dei compiti di: a) istruttorie e accertamenti; b) adozione decisioni; c) attuazione decisioni prese; d) verifiche.	Numero decisioni collegiali (CDA) anziché meramente monocratiche del Direttore	+1	+10	Direttore

L.G. ANAC n. 215/2019 Art. 7 legge 69/2015)	Rotazione straordinaria	Avvio tempestivo del procedimento di valutazione e, se del caso, trasferimento di ufficio o di sede o attribuzione di altro incarico in caso di avvio procedimento penale o disciplinare per reati previsti da L.G. ANAC su rotazione straordinaria n. 215/2019 (per reati di cui all'art. 7 legge 69/2015)	n. rotazioni o procedimenti	100%	NA	Direttore
PTPCT (n. 10 det. ANAC 1134/ 17)	Monitoraggio	Il RPCT svolge annualmente specifici audit relativi all'applicazione del PTPCT e delle misure ivi indicate. Redazione relazione annuale del RPCT. Possibilmente: nomina "internal audit".	Numero di audit specifici	+1 da parte RPCT	+ 1	RPCT
PTPCT e Legge n. 97/2001	Protezione immagine e dell'imparzialità dell'ente o società e PA	Applicazione delle misure previste dalla legge n. 97/2001 relative all'ipotesi di rinvio a giudizio dei dipendenti per reati previsti nell'art. 3 comma 1 L. 97/2001 (reati contro la PA). Trasferimenti d'ufficio o di sede o attribuzione di incarico differente	n. contestazioni e n. trasferimenti	100%	N/A	Direttore
Art. 35 bis d.lgs. 165/2001	Ipotesi straordinaria di inconfiribilità	Divieto di far parte di commissioni di gara o di reclutamento del personale o di attribuzione incarichi di carattere operativo con gestione di risorse finanziarie (per reati di cui al titolo II, capo I, libro II del Codice Penale)	Numero di divieti	100%	N/A	Direttore

Aree	Obiettivi	Azioni e descrizione relative alle "misure minime" generali trasversali (FASI o MODALITA' di attuazione)	Indicatore	Obiettivo 2023	Consuntivo 2023	Respons.
------	-----------	--	------------	----------------	-----------------	----------

Art.1 c. 17 legge 190/2012	Integrità dell'ente e dei fornitori	Previsione di protocollo di legalità o patti di integrità da inserire negli avvisi di gara o lettere di invito e stipula di patti di integrità tra ente e fornitori (requisiti soggettivi di partecipazione)	Numero stipulapatti con fornitori	100%	100%	Direttore
***	***	***	***	***		***

Programma 2024-2026 - Tabella di programmazione e di monitoraggio delle **misure obbligatorie, generalie trasversali** in relazione ai rischi rilevanti (con aree, azioni, obiettivi, indicatori, valore target, valore consuntivo, delta, ipotesi successiva o di miglioramento):

Aree	Obiettivi	Azioni e descrizione relative alle "misure minime" generali trasversali (FASI o MODALITA' di attuazione)	Indicatore	Obiettivo 2024	Respons.
PTPCT (n.1 det. ANAC 1134/17)	Individuazione e gestione dei rischi di corruzione	Migliorare la mappatura aree e aggiornamento del "contesto" (int. e est.)	Monitoraggio sulla mappatura ridefinita e al momento completa	+ 1 controllo di monitoraggio o su Completezza mappatura	RPCT
PTPCT (n. 2 det. ANAC 1134/17)	Sistema dei controlli	Scambio flussi informativi tra OdV e RPCT	Numero flussi informativi scambiati	+1	RPCT
PTPCT (n. 3 det. ANAC 1134/17)	Codice di Comportamento	Monitoraggio e mappatura sanzioni	Numero richiami discipl. Verbalizzati	+1	Consigli o (CdA) + Direttore
PTPCT (n. 4 det. ANAC 1134/17)	Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	Inserimento clausole negli atti di conferimento incarico; controllo dichiarazioni rese da amministratori e da dirigenti; vigilanza da parte RPCT	Verifica tramite casellario giudiziale al Rinnovo dei componenti del CdA e/o dei dirigenti	100%	RPCT (e Organo di indirizzo/CdA relativamente alla nomina del Direttore)

PTPCT (n. 5 det. ANAC 1134/ 17)	Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali (da effettuare ogni anno)	Inserimento clausole negli atti di conferimento incarico; controllo dichiarazioni rese da amministratori e da dirigenti; vigilanza da parte RPCT	Verifiche a campione sulle cariche rivestite	+1	RPCT
--	---	--	--	----	------

Aree	Obiettivi	Azioni e descrizione relative alle "misure minime" generali trasversali (FASI o MODALITA' di attuazione)	Indicatore	obiettivo 2024	Respons.
PTPCT (n. 6 det. ANAC 1134/ 17)	Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici	Inserimento clausola negli interpellati o contratti; firma clausola da parte dipendenti/ consulenti ; controllo dichiarazioni rese da dipendenti/ consulenti . Clausola per Consiglieri e Direttore alla cessazione dell'incarico di sottoscrivere una dichiarazione con la quale si impegnano al divieto di <i>pantouflage</i> allo scopo di evitare contestazioni in ordine alla mancata conoscibilità della norma (cfr. PNA 2019).	Numero di verifiche	+1	RPCT
PTPCT (n. 7 det. ANAC 1134/ 17)	Formazione	Formazione in materia di anticorruzione, MOG 231 e codicesanzionatorio	Numero ore/uomo formazione	+1	Direttore
PTPCT (n. 8 det. ANAC 1134/ 17)	Tutela del Dipendente che segnala illeciti	Monitoraggio costante casella email RPCT	n. monitoraggi/ mese	+1	RPCT
PTPCT (n. 9 det. ANAC 1134/ 17)	Rotazione o misure alternative	In alternativa alla rotazione: "segregazione delle funzioni", con attribuzione (a soggetti diversi) dei compiti di: a) istruttorie e accertamenti; b) adozione decisioni; c) attuazione decisioni prese; d) verifiche.	Numero decisioni collegiali (CDA) anziché meramente monocratiche del Direttore	+1	Direttore

L.G. ANAC n. 215/2019 Art. 7 legge 69/2015)	Rotazione straordinaria	Avvio tempestivo del procedimento di valutazione e, se del caso, trasferimento di ufficio o di sede o attribuzione di altro incarico in caso di avvio procedimento penale o disciplinare per reati previsti da L.G.ANAC su rotazione straordinaria n. 215/2019 (per reati di cui all'art. 7 legge 69/2015)	n. rotazioni o procedimenti	100%	Direttore
PTPCT (n. 10 det. ANAC 1134/ 17)	Monitoraggio	Il RPCT svolge annualmente specifici audit relativi all'applicazione del PTPCT e delle misure ivi indicate. Redazione relazione annuale del RPCT	Numero di audit specifici	+1 da parte RPCT	RPCT
PTPCT e leggen. 97/2001	Protezione immagine e dell'imparzialità dell'ente o società ePA	Applicazione delle misure previste dalla legge n. 97/2001 relative all'ipotesi di rinvio a giudizio dei dipendenti per reati previsti nell'art. 3 comma 1 L. 97/2001 (reati contro la PA). Trasferimenti d'ufficio o di sede o attribuzione di incarico differente	n. contestazioni e n. trasferimenti	100%	Direttore

Aree	Obiettivi	Azioni e descrizione relative alle "misure minime" generali trasversali (FASI o MODALITA' di attuazione)	Indicatore	Obiettivo 2024	Respons.
Art. 35 bis d.lgs. 165/2001	Ipotesi straordinaria di inconfiribilità	Divieto di far parte di commissioni di gara o di reclutamento del personale o di attribuzione incarichi di carattere operativo con gestione di risorse finanziarie (per reati di cui al titolo II, capo I, libro II del Codice Penale)	Numero di divieti	100%	Direttore
Art. 1 c.17 legge 190/2012	Integrità dell'ente e dei fornitori	Previsione di protocollo di legalità o patti di integrità da inserire negli avvisi di gara o lettere di invito stipula di patti di integrità tra ente e fornitori (requisiti soggettivi di partecipazione)	Numero stipula patti con fornitori	100%	Direttore
***	***	***	***	***	***

A fronte dell'analisi effettuata negli anni passati, sono state individuate alcune misure idonee a

diminuire l'esposizione al rischio di *maladministration*, sia fra quelle prescritte come **generali/trasversali** dal P.N.A di ANAC (ex "misure obbligatorie"), sia altre **misure c.d. "specifiche"** (ex "misure ulteriori"), che l'Ente sta già applicando o che intende attuare nel triennio in esame, in maggiore connessione al report di *risk assessment* e alle cause potenziali di illecito ivi elencate.

Si specifica che il rischio, rispetto ai PTPCT precedenti, viene gestito con l'inserimento di diversi nuovi presidi, quali nuovi controlli nonché un miglioramento continuo anche in materia di trasparenza. **Rotazione straordinaria:** nel corso del **2024**, come previsto nel precedente PTPCT, viene disposto che la società possa adottare provvedimenti motivati per la valutazione della sussistenza dei presupposti di applicazione della misura di "rotazione straordinaria", di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, deld.lgs.165 del 2001 e s.m.i., vale dire, nel caso in cui si all'interno dell'ente siano commesse, da parte dei dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratti a tempo determinato, "*condotte di natura corruttiva*". L'Ente, nell'applicazione di tale misura, fa riferimento a quanto precisato dall'ANAC nella Delibera n. 215 del 26 marzo 2019 ("*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l quater, deld.lgs. n. 165 del 2001*").

Circa la rotazione straordinaria, per l'anno 2023 è stato modificato l'obiettivo 2022, inserendo il valore 100% rispetto agli eventi verificatisi.

Conflitto di interessi - inconfiribilità - incompatibilità : circa l'inconfiribilità, per l'anno 2024 è stato modificato l'indicatore di monitoraggio del 2023, prevedendo che la verifica sulle dichiarazioni di insussistenza delle cause di inconfiribilità, rese al momento del rinnovo dei componenti del CdA e/o dei dirigenti, venga svolta tramite autocertificazione; circa l'incompatibilità, per l'anno 2024 è stato modificato l'indicatore di monitoraggio precedente, prevedendo che la verifica sulle dichiarazioni annuali di insussistenza delle cause di incompatibilità venga svolta a campione sulle cariche rivestite.

Pantouflage: tale misura di prevenzione della corruzione viene attuata mediante acquisizione della relativitydichiarazione da parte dei fornitori e consulenti ai fini della verifica del possesso dei requisiti generali di partecipazione, nonché mediante acquisizione della relativa dichiarazione in fase di selezione del personale e, in caso di dimissioni o cessazione dall'incarico, da parte dei soggetti apicali.

Patti di integrità: la società ha volontà di sottoscrivere il Patto di integrità di Regione Lombardia.

Per l'anno **2024**, le **misure specifiche** in materia di prevenzione della corruzione programmate sono le seguenti (vedasi allegato 1):

- 1) **monitoraggio dell'attuazione del Regolamento di reclutamento del personale dipendente;**

- 2) promozione di una specifica **formazione specifica in materia di anticorruzione e trasparenza** a tutte le aree aziendali;
- 3) **circa la carica di RPCT**, verrà individuata una figura sostitutiva che possa svolgere le funzioni di RPCT nel caso di assenza temporanea del titolare dell'incarico.

Tutela del dipendente che segnala illeciti

Procedura di segnalazione e meccanismi di tutela dell'identità del segnalante, con protezione dell'anonimato (c.d. *Whistleblowing*)

La scrivente Azienda, al fine di dare efficace e concreta attuazione alle disposizioni del legislatore, recentemente innovate, e alla *ratio* sottesa alla normativa anticorruzione, ha provveduto all'istituzione di una procedura che consenta -attraverso una regolamentazione specifica- la gestione del processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni inviate o trasmesse dai dipendenti o da altri soggetti, anche in forma confidenziale o anonima.

La scrivente Azienda ritiene che il contrasto alla corruzione -in termini preventivi- possa essere affrontato sotto diversi aspetti. Tra questi le segnalazioni assumono grande rilevanza. Esse non solo consentono un'efficace repressione, ma manifestano soprattutto un coinvolgimento eticamente corretto e un'impostazione culturale che costituisce essa stessa il primo deterrente al fenomeno corruttivo. Si pone particolare attenzione al c.d. whistleblowing, ossia il meccanismo di denuncia da parte di membri (passati o attuali) di un'organizzazione di pratiche illegali, immorali o illegittime sotto il controllo dei loro datori di lavoro, individui o organizzazioni che hanno la facoltà di agire in merito. Esso costituisce un sistema di segnalazione già presente nel mondo anglosassone e introdotto, senza non poche critiche, nell'ordinamento giuridiconazionale.

Il d.lgs. 24 del 10 marzo 2023 recepisce ed attua la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23/10/2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del Diritto dell'Unione e reca disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Il decreto disciplina in maniera puntuale i canali di segnalazione interna ed esterna, la gestione degli stessi, il ruolo di ANAC e le sanzioni applicabili in caso di violazione.

Ispirandosi alle disposizioni ANAC del 2015 e, ancor prima, all'articolo 33 della Convenzione di Merida contro la corruzione e in attuazione dell'articolo 9 della Convenzione Civile sulla corruzione, la legge n. 190/2012 ha infatti introdotto nel D.lgs. n. 165/2001 l'articolo 54 bis, recentemente innovato dalla legge n. 179/2017, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (c.d. whistleblower)*", di cui si riporta il testo per opportuna diffusione:

- “1. Il dipendente che, nell'interesse dell'integrità della PA, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.*
- 2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.*
- 3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.*
- 4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni.*
- 5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.*
- 6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha*

adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.”.

Sul punto, si osserva che la richiamata legge n. 179/2017, modificando l'art. 54 bis del D.lgs. 165 del 2001, ha esteso l'ambito soggettivo di applicazione dell'obbligo di previsione di strumenti che tutelino la riservatezza del dipendente che segnali illeciti, ricomprendendovi anche espressamente, tramite un ampliamento della nozione di dipendente pubblico, le società in controllo pubblico, quale è la scrivente Azienda.

Come già indicato in precedenza, infatti, il nuovo art. 54 bis del D.lgs. 165 del 2001, al comma 2, stabilisce che “Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero **il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile.** La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica”.

Inoltre, la scrivente Azienda è soggetta - e osserva - la disciplina sul c.d. *whistleblowing*, recentemente introdotta, quale obbligo normativo per i soggetti privati ricadenti nell'ambito di applicazione del D.lgs. 231/2001, dall'art. 2 della predetta legge 179/2017.

Si riporta di seguito la disposizione di cui all'art. 2, legge citata:

1. All'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

«2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a dimensionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.».

Nella procedura che l'Azienda intende attivare si terrà conto delle seguenti specifiche:

- tipologie di segnalazioni ricevibili;
- canali di comunicazione utilizzabili per la trasmissione della segnalazione, anche da parte dei superiori gerarchici a cui il dipendente si è rivolto in prima istanza;
- meccanismi di tutela dell'anonimato per il segnalatore;
- attività istruttorie (verifica preliminare, accertamento, audit, monitoraggio azioni correttive);
- archiviazione e conservazione della documentazione, tracciabilità;

- modalità di trattamento dei dati personali ai fini del reg. GDPR 679/2016 e D.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii.;
- definizione dell'organo con responsabilità e potere di ricevere ed esaminare le denunce e/o indagini improprie. La scrivente Azienda coglie l'occasione dell'adozione del presente Piano per ricordare ai dipendenti e amministratori il diritto/dovere di denunciare o riferire, in buona fede e sulla base di ragionevoli motivazioni, azioni e/o omissioni illecite o irregolarità di cui si è a conoscenza nelle attività della pubblica amministrazione.

Oltre alla procedura cartacea e del MOG, si segnala la possibilità di utilizzare la piattaforma informatica whistleblowing a disposizione.

L'accesso al sistema di whistleblowing è consentito al seguente indirizzo:

Pro Brixia (Azienda Speciale della Camera di Commercio di Brescia)

Via Caprera 5

25125Brescia

Tel.030-3725259-367

EMail: brixiaforum@probrixia.camcom.it

PEC: probrixia@bs.legalmail.camcom.it

La “trasparenza” di cui al d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.

La trasparenza, intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, costituisce un fondamentale mezzo di prevenzione della corruzione; il suo perseguimento impone infatti forme diffuse di controllo sul raggiungimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, limitando quindi il rischio che si realizzi una corruzione sistemica.

Nel D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. il legislatore ha introdotto l'obbligo per ogni pubblica amministrazione di dotarsi di un Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità (ora “Sezione Trasparenza”), nel quale definire le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

La presente sezione sulla trasparenza costituisce atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno della scrivente Azienda, l'individuazione, elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati, oggetto di pubblicazione obbligatoria e/o di pubblicazione “ulteriore”, nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito internet istituzionale, nonché atto organizzativo fondamentale per consentire l'esercizio del diritto di accesso civico semplice e generalizzato, di cui al D.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii., e del diritto di accesso c.d. documentale, di cui alla legge 241/1990 e ss.mm.ii..

Il responsabile per la trasparenza (e anticorruzione) svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'amministrazione, da caricare *on line* sul sito internet istituzionale, assicurandone la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico e/o all'Autorità Nazionale Anticorruzione i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. La scelta di unificare in un unico soggetto le competenze delle figure di responsabile trasparenza e anticorruzione deriva nelle recenti disposizioni normative e interpretative di ANAC.

Nella presente sezione segue l'indicazione dei nominativi delle persone responsabili della trasmissione dei dati (art. 10, co. 1, d.lgs. 33/2013), intesi quali uffici tenuti all'individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la trasmissione e la pubblicazione.

Obiettivi strategici della trasparenza:

- mantenere una **formazione** costante sulla trasparenza, aggiornata sia ad apicali sia a persone sottoposte.
- prevedere un costante **coordinamento** tra gli obiettivi strategici in materia di “trasparenza” con quelli anticorruzione, contenuti nel PTPCT e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale.
- garantire l'**accessibilità totale** a informazioni/dati/documenti al fine di favorire una maggiore partecipazione informata della collettività alla mission e alle attività della società,

promuovendo forme diffuse di controllo nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Obiettivi specifici 2024:

- ☐ controllo delle **tempistiche interne** per la pubblicazione dei dati nella tabella degli adempimenti di cui al d.lgs. n. 33/2013 (allegato 5 al PTPCT), nel rispetto delle tempistiche stabilite dalla norma.
- ☐ controllo nella tabella degli adempimenti trasparenza, di cui al d.lgs. 33/2013 (allegato 5 al PTPCT), dei **casi in cui non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti** rispetto alle caratteristiche organizzative o funzionali dell'Azienda (casi di **non applicabilità** degli obblighi di pubblicazione);
- ☐ aggiornamento della **formazione specifica in materia di trasparenza** (la misura è da potenziare);

Destinatari:

- Personale
- CdA e Collegio dei Sindaci
- OdV
- Consulenti e collaboratori
- Titolari di contratti di fornitura.

Responsabilità dirette:

- **RPCT**, attraverso la definizione degli obblighi di pubblicazione di cui all'Allegato al presente PTPCT che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- **Responsabili dei flussi informativi al RPCT** di cui sopra, titolari delle informazioni/dati/documenti da pubblicare nei termini e con le modalità di cui al D.lgs. n. 33/2013 nella sezione "Società trasparente" del sito internet di PRO BRIXIA;
- **DPO**, per gli aspetti di competenza.

Responsabilità e ruoli:

Di seguito vengono elencate le **persone responsabili dei "flussi informativi" al RPCT, ai fini della pubblicazione on line dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente"**, posta nel sito web istituzionale:

RPCT: Responsabile primario della trasparenza e anticorruzione: Rima Balhiss

RUP: Maria Chieppa (Direttrice)

Responsabile della pubblicazione effettiva on line: Rima Balhiss.

Ciascuna persona **responsabile dei flussi informativi al RPCT** relativamente all'area di propria competenza:

- concorre al processo di elaborazione, aggiornamento e controllo del PTPCT. A tal fine:
- fornisce al RPCT le informazioni necessarie per l'individuazione delle aree nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e di ogni mutamento nell'organizzazione o nell'attività della propria struttura, comunicandogli i dati utili per la costante verifica e aggiornamento del PTPCT;
- individua e segnala al RPCT il personale che opera nelle strutture rientranti nelle aree a rischio corruzione, da inserire nei programmi formativi specifici;
- avanza proposte e applica la rotazione del personale esposto al rischio corruzione implementando, ove non possibile, adeguate misure alternative;
- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'attuazione del PTPCT e del Codice Etico da parte dei propri collaboratori e nelle attività di competenza;
- assicura l'assolvimento degli obblighi di trasparenza a norma del d.lgs. n. 33/2013 pubblicando, nei termini e con le modalità di legge, l'informazione, il dato e il documento richiesto nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale della scrivente Azienda. A fronte dell'obbligo a carico di Pro Brixia di pubblicare i documenti, le informazioni e i dati prescritti dal decreto legislativo n.33 del 2013 corrisponde il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione. In allegato si riportano gli obblighi di pubblicazione e il nominativo del Referente responsabile;
- concorre al procedimento di accesso civico e/o generalizzato come regolamentato attraverso apposite disposizioni aziendali, a norma degli articoli 5 e 5 bis del d.lgs. n. 33/2013.

I **termini** entro i quali si prevede l'effettiva pubblicazione di ciascun dato sono in linea con quanto previsto dalla normativa in tema di trasparenza.

Accesso civico semplice, accesso civico generalizzato (D.lgs. 33/2013) e accesso documentale agli atti (L. 241/90)

La scrivente Azienda si conforma a quanto previsto dalla delibera ANAC 1134/2017 e Linee Guida ANAC 1309 e 1310/2016 e dall'art. 35 del D.Lgs 36/2023 (nuovo codice contratti), in materia di trasparenza e accesso civico semplice e accesso civico generalizzato.

Riferimenti normativi:

1. **Accesso civico semplice** ex art. 5 c.1. del D.lgs. 33/2013 modificato dal D.lgs. 97/2016: cfr. Linee guida ANAC sulla trasparenza, relative agli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 (delibera ANAC n. 1310 del 2016 «Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016»).

Cfr. anche il regolamento per l'accesso civico semplice, generalizzato e documentale adottato dalla società.

2. **Accesso generalizzato** ex art. 5 c.2 del D.lgs. 33/2013 modificato dal D.lgs. 97/2016: cfr. Linee guida c.d. FOIA, relative all'accessibilità a documenti, non obbligatoriamente da pubblicare ai sensi del D.lgs. 33/2013, ma che devono essere disponibili su richiesta di utenti, nei limiti della legge, e/o documenti ulteriori, per i quali è decorso il termine quinquennale di conservazione e pubblicazione obbligatoria *on line* (delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016).
3. **Accesso documentale agli atti (L. 241/1990)**: come da normativa, limitatamente alle attività di pubblico interesse.

Circa l'**accesso civico semplice**, l'art. 5 del D.lgs. 33/2013, modificato dall'art. 6 del D.lgs. 97/2016, riconosce a chiunque il diritto di richiedere alle Amministrazioni documenti, informazioni o dati per i quali è prevista la pubblicazione obbligatoria, nei casi in cui gli stessi non siano stati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale (accesso civico "semplice");

Circa l'**accesso civico generalizzato**, l'art. 5 del D.lgs. 33/2013, modificato dall'art. 6 del D.lgs. 97/2016 prevede il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D.lgs. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis (accesso civico "generalizzato"). Per quest'ultimo tipo di accesso si rinvia alle apposite Linee guida in cui sono date indicazioni anche in ordine alla auspicata pubblicazione del c.d. registro degli accessi (Delibera ANAC n. 1309/2016, § 9).

A garanzia **dell'accesso civico semplice**, nella scrivente Azienda la procedura prevede che:

- a. l'istanza va presentata alla persona Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT);
- b. Il RPCT è tenuto a concludere il procedimento di accesso civico con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni;
- c. Sussistendone i presupposti, il RPCT avrà cura di pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e a comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione dello stesso, indicandogli il relativo collegamento ipertestuale.

Nonostante la norma non menzioni più il possibile ricorso al titolare del potere sostitutivo, da una lettura sistematica delle norme, l'Autorità ritiene possa applicarsi l'istituto generale previsto dall'art. 2, co. 9-bis, della l. 241/1990,

- d. In caso di ritardo o mancata risposta o diniego da parte del RPCT il richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo che conclude il procedimento di accesso civico come sopra specificato, entro i termini di cui all'art. 2, co. 9-ter della l. 241/1990,
- e. A fronte dell'inerzia da parte del RPCT o del titolare del potere sostitutivo, il richiedente, ai fini della tutela del proprio diritto, può proporre ricorso al Tribunale amministrativo regionale ai sensi dell'art. 116 del decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104.

La scrivente Azienda pubblica, nella sezione "Amministrazione Trasparente", nella sottosezione denominata "Altri contenuti" / "Accesso civico" i referenti e gli indirizzi di posta elettronica ai quali inoltrare le richieste di accesso civico e di attivazione del potere sostitutivo.

L'indirizzo e-mail per richieste di accesso civico semplice è il RPCT: Tel. 030-3725-353 E-mail. balhiss@probrixia.it

In merito all'**accesso civico generalizzato**, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, le norme prevedono che chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalla scrivente Azienda; trattasi di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D.lgs. n. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti (rispetto ai quali è esercitabile il c.d. accesso civico semplice).

La richiesta di accesso generalizzato nella scrivente Azienda

- 1. è riconosciuta a chiunque;
- 2. comporta la necessità di identificare i dati, le informazioni e/o i documenti richiesti, ma non richiede la motivazione;
- 3. è gratuita;
- 4. è trasmessa a mezzo e-mail, posta o fax con le modalità indicate nella sezione "Amministrazione trasparente".

L'ufficio destinatario dell'istanza (probrixia@bs.legalmail.camcom.it) è obbligato a darne comunicazione a eventuali controinteressati, i quali possono presentare motivata opposizione all'istanza di accesso medesima e ricorrere, in caso di accoglimento della stessa nonostante la loro opposizione, al giudice amministrativo.

Il procedimento, salvi i casi di sospensione previsti dalla legge, deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di 30 giorni.

In caso di accoglimento, la scrivente Azienda provvede a trasmettere tempestivamente al richiedente i dati e i documenti richiesti.

L'eventuale rifiuto, differimento o limitazione dell'accesso deve essere motivato con riferimento ai soli casi e limiti di legge.

In caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta nei termini di legge, il richiedente può presentare richiesta di riesame al RPCT, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di 20 giorni.

Qualora il diniego afferisca alla protezione dei dati personali, il RPCT può chiedere un parere formale al Garante della protezione dei dati personali, il quale si pronuncia nel termine di 10 giorni dalla richiesta.

È possibile, in ogni caso, il ricorso al TAR.

Monitoraggio

Di seguito viene riportato un **piano di audit e programmatico** in ambito anti-*maladministration* etrasparenza.

2024

Entro il	Attività	Responsabile
31.03.2024	Controllo del <i>risk assessment</i> per la prevenzione della corruzione, per l'adozione di eventuali nuovi modelli o procedure nuove da parte del Consiglio di amministrazione.	RPCT/ Direttore
31.03.2024	Il responsabile della prevenzione della corruzione individua i dipendenti che dovranno seguire specifici corsi di formazione .	RPCT
30.04.2024	Pubblicazione delle attestazioni relative all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013, secondo i parametri individuati annualmente da ANAC	Soggetto che svolge funzioni analoghe all'OIV o RPCT
10.12.2024	Conclusione operazioni di rimappatura dei processi.	RPCT/ Direttore
15.12.2024	RPCT predispone una relazione contenente i risultati dell'attività svolta, da pubblicare nella sezione del sito web dedicata alla Prevenzione della Corruzione.	RPCT

2025

Entro il	Attività	Responsabile
31.01.2025	Controllo del <i>risk assessment</i> per la prevenzione della corruzione, per l'adozione di eventuali nuovi modelli o procedure nuove da parte del Consiglio di amministrazione.	RPCT/ Direttore
31.01.2025	Invio a ANAC della URL relativa al file XML contenente i dati ambito appalti (informazioni sulle singole procedure, da pubblicare ai sensi dell'art. 1 c. 32 della legge 190/2012)	Ufficio acquisti e appalti

31.01.2025	Approvazione da parte del consiglio del PTPCT con i risultati del monitoraggio sull'attuazione delle misure e con la programmazione delle nuove misure di prevenzione della corruzione e trasparenza; pubblicazione <i>on line</i> . Pubblicazione relazione annuale RPCT.	CDA
31.03.2025	Il responsabile della prevenzione della corruzione individua i dipendenti che dovranno seguire specifici corsi di formazione .	RPCT
30.04.2025	Pubblicazione delle attestazioni relative all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013, secondo i parametri individuati annualmente da ANAC.	Soggetto che svolge funzioni analoghe all'OIV o RPCT
10.12.2025	Conclusione operazioni di rimappatura dei processi.	RPCT/ Direttore
15.12.2025	RPCT predispone una relazione contenente i risultati dell'attività svolta, da pubblicare nella sezione del sito web dedicata alla Prevenzione della Corruzione.	RPCT

2026

Entro il	Attività	Responsabile
31.01.2026	Controllo del <i>risk assessment</i> per la prevenzione della corruzione, per l'adozione di eventuali nuovi modelli o procedure nuove da parte del Consiglio di amministrazione.	RPCT/ Direttore
31.01.2026	Invio a ANAC della URL relativa al file XML contenente i dati ambito appalti (informazioni sulle singole procedure, da pubblicare ai sensi dell'art. 1 c. 32 della legge 190/2012)	Ufficio acquisti e appalti
31.01.2026	Approvazione da parte del consiglio del PTPCT con i risultati del monitoraggio sull'attuazione delle misure e con la programmazione delle nuove misure di prevenzione della corruzione e trasparenza; pubblicazione <i>on line</i> . Pubblicazione relazione annuale RPCT.	CDA
31.03.2026	Il responsabile della prevenzione della corruzione, individua i dipendenti che dovranno seguire specifici corsi di formazione .	RPCT

30.04.2026	Pubblicazione delle attestazioni relative all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013, secondo i parametri individuati annualmente da ANAC	Soggetto che svolge funzioni analoghe all'OIV o RPCT
10.12.2026	Conclusione operazioni di rimappatura dei processi.	RPCT/ Direttore
15.12.2026	RPCT predispone una relazione contenente i risultati dell'attività svolta, da pubblicare nella sezione del sito web dedicata alla Prevenzione della Corruzione.	RPCT

Modalità stabilite per la **vigilanza** ed il **monitoraggio** sull'attuazione degli obblighi di anticorruzione e di **trasparenza**

Il **RPCT** (responsabile prevenzione corruzione e trasparenza) effettua la vigilanza sulle pubblicazioni *on line* e sull'attuazione e efficacia delle misure anticorruzione. Vigila altresì sull'eventuale sussistenza nell'ente di violazioni del PTPCT e delle relative misure anticorruzione e *anti-maladministration*.

Il RPCT svolge la predetta attività sia mediante audit programmati sia tramite segnalazioni e/o altri strumenti di conoscenza di illiceità di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento dell'incarico.

Le risultanze degli audit vengono comunicate all'OIV e al CdA.

Il Direttore prende i provvedimenti operativi al fine di migliorare eventuali processi operativi e/o eliminare irregolarità o propone -laddove ne riscontro la necessità- di aggiornare il PTPCT nelle parti che lo necessitano.

Laddove il Direttore non abbia competenza, il Presidente del CdA provvede a deliberare miglioramenti dei processi operativi e/o eliminare irregolarità o aggiornare sezioni del PTPCT.

Le risultanze degli audit del RPCT vengono inserite nella relazione annuale del RPCT, inviata all'OIV e al CdA e pubblicate *on line*.

Al fine di garantire la migliore programmazione e svolgimento del monitoraggio, il RPCT monitora costantemente la legislazione nazionale e locale e -eventualmente- riferisce in merito al Presidente e al CdA, in modo da assicurare che l'assetto organizzativo in materia di anticorruzione e trasparenza dell'ente sia sempre adeguato rispetto alle novità introdotte dal legislatore nazionale e ai provvedimenti dell'ANAC.

In particolare, il RPCT si occupa di attuare sistematiche procedure di ricerca e di identificazione dei rischi in modo da garantire che, qualora emergano circostanze particolari, quali ad esempio l'emersione di violazioni, si provveda prontamente ad eliminarne la causa e gli

effetti, nonché -se del caso- a proporre provvedimenti disciplinari o applicare il codice etico sanzionatorio.

Sono indicatori predittivi di un rischio, in via meramente esemplificativa e non esaustiva:

- un elevato *turn-over* del personale;
- procedimenti penali per fatti corruttivi che giustificano la rotazione straordinaria;
- notizie su quotidiani locali, nazionali o internazionali relativi a violazioni anche presunte da parte dell'ente o suoi apicali o suoi dipendenti, collaboratori/trici.

A fini di garantire forme di consultazione per la predisposizione del proprio modello anticorruzione, onde poter giungere a una massima diffusione del lavoro e ad un corrispettivo coinvolgimento delle comunità di stakeholder nelle strategie di prevenzione di *mala gestio*, in ottemperanza alle disposizioni del Piano Nazionale Anticorruzione la figura Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) concorderà specifici incontri con gli addetti alle aree amministrative, con l'OIV e il Revisore legale e con altri responsabili di processi operativi.

Il RPCT avvierà inoltre la raccolta, via web, dei contributi dei componenti della comunità locale, oltre che monitorare il canale *whistleblowing* e organizzare -se del caso- la giornata della trasparenza, ove convocare gli stakeholder della comunità locale e invitare come relatori alcuni docenti universitari, giudici, esperti legalio comunque esperti della materia "anticorruzione".

Ciò appare fondamentale anche ai fini dell'analisi del contesto esterno e interno.

Programma triennale per la Trasparenza e l'integrità

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

In conformità con quanto suggerito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, il Programma triennale per la trasparenza integra una sezione del Piano Anticorruzione in quanto anche il rispetto degli obblighi di trasparenza degli atti posti in essere dall'Azienda costituisce un valido strumento di prevenzione e di lotta alla corruzione, così come previsto dalla Legge n. 190/2012.

Il CDA con determinazione n. 2 del 28 luglio 2023 ha nominato la Dott.ssa Rima Balhiss, quadro, Responsabile della Prevenzione della Corruzione (R.P.C) nonché Responsabile della Trasparenza (R.T).

La trasparenza, intesa come accessibilità da parte dell'utenza alle informazioni pubbliche, è funzionale alla prevenzione della corruzione ed è garantita attraverso la pubblicazione sul sito web aziendale delle informazioni necessarie ad una corretta comprensione delle modalità di organizzazione e gestionali dell'Azienda e dell'utilizzo delle risorse da parte della stessa.

La pubblicazione di tali informazioni favorisce forme diffuse di controllo sull'azione amministrativa nonché sul rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività.

Le informazioni sono accessibili nel sito istituzionale di Pro Brixia <https://bs.camcom.it/pro-brixia/pro-brixia-amministrazione-trasparente> nella sezione "Amministrazione trasparente".

Questa sezione si compone delle sezioni stabilite dalle disposizioni legislative specificatamente applicabili all'Azienda, in conformità al d. lgs. 33/2013 e relativi allegati ed è strutturata in sotto sezioni che riportano i link per accedere alle informazioni della categoria prescelta.

Viene assicurata la piena accessibilità dei seguenti dati :

Sezione	Sotto sezione	Informazioni contenute	Responsabile trasferimento dati
	Dotazione organica e costi	Dotazione organica e compensi al personale a tempo determinato e indeterminato	CDA Direttrice Ufficio Personale
	Tassi di assenza	Dati trimestrali sulle percentuali di assenza del personale in servizio	Ufficio Personale
	Contratto collettivo applicato	Contratto collettivo nazionale di lavoro per Dirigenti e Contratto collettivo nazionale di lavoro per impiegati (Contratto del Commercio)	CDA
Selezione del personale	Criteri e modalità	Regolamento per la selezione del personale	CDA e Direttrice

	Avvisi di selezione	Assunzioni di personale dipendente a tempo indeterminato Assunzioni di personale dipendente a tempo determinato Incarichi di lavoro autonomo (art. 53 T.U.) e collaborazioni coordinate e continuative con compenso superiore a € 20.000 Avviso per la presentazione spontanea delle candidature per docenza, consulenza e tutoraggio Bandi espletati nell'ultimo triennio	CDA e Direttrice
Performance	Criteri di distribuzione	Regolamento premio di produzione	CDA e Direttrice
	Dati relativi ai premi	Entità del premio conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale	CDA Direttrice
Bandi di gara e contratti	Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare	Riepilogo contratti: CIG, oggetto del contratto, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, periodo di riferimento, importo liquidato (aggiornamento tempestivo) Adempimenti ex art. 1 c.32 L. n.190/2012: tabelle riassuntive da pubblicare secondo le "Specifiche tecniche per la pubblicazione dei dati ai sensi	Direttrice Ufficio Gare e Acquisti

		dell'art. 1 c. 32 L. 190/2012" (aggiornamento annuale)	
--	--	---	--

Sezione	Sotto sezione	Informazioni contenute	Responsabile trasferimento dati
---------	---------------	------------------------	---------------------------------------

<p>gara e</p> <p>Bandi di contratti</p>	<p>Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura</p>	<p>Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture: non sussistono atti inerenti alla sezione</p> <p>Atti relativi alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni, compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'art.5 del dlgs. n. 50/2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Atti di preinformazione - <i>Non sussistono atti inerenti alla sezione;</i> * Delibere a contrarre o atti equivalenti * Avvisi e bandi * Avviso sui risultati della procedura di affidamento - <i>Non sussistono atti inerenti alla sezione;</i> * Avviso sistema di qualificazione - <i>Non sussistono atti inerenti alla sezione;</i> * Affidamenti - <i>Non sussistono atti inerenti alla sezione;</i> * Informazioni ulteriori - <i>Non sussistono atti inerenti alla sezione;</i> <p>Composizione delle commissioni aggiudicatrici e curricula dei suoi componenti: <i>Non</i></p>	<p>Direttrice Ufficio Gare e Acquisti</p>
---	--	--	---

		<p><i>sussistono atti inerenti alla sezione;</i></p> <p>Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione: <i>Non sussistono atti inerenti alla sezione</i></p>	
Sovvenzion contributi, vantaggi economici sussidi,	Sovvenzioni, contributi e sussidi	Contributo camerale annuo, e nel 2024 avremo un contributo/sponsorizzazione da parte di unioncamere e un contributo da parte di regione lombardia su un bando legato a futura	Ufficio Amministrazione Direttrice
Bilanci	Bilancio preventivo e consuntivo	Bilancio preventivo e consuntivo degli esercizi allegati	CDA Direttrice Ufficio Amministrazione

Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio immobiliare	Non sono presenti beni immobili	Ufficio Amministrazione
	Canoni di locazione o affitto	Canoni di locazione o affitto versati o percepiti	Ufficio Amministrazione
Sezione	Sotto sezione	Informazioni contenute	Responsabile trasferimento dati
Controlli e rilievi sull'amministrazione	Organo di controllo che svolge funzioni di O.I.V.	Organo di controllo che svolge funzioni di O.I.V. – Nominativo Atti dell'organo di controllo	RPCT
	Organi di revisione amministrativa e contabile	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile al bilancio	Ufficio Amministrazione
Pagamenti dell'amministrazione		Dati sui pagamenti: dati sui pagamenti emessi nell'arco dell'anno, indicatore di tempestività dei pagamenti trimestrale e annuale, ammontare complessivo dei debiti al 31/12 di ogni anno e n. di creditori Iban c/c bancario	Ufficio Amministrazione
Altri contenuti	Prevenzione della Corruzione	Provvedimento di nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza; Piano triennale di prevenzione della corruzione; Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione	CDA RPCT

	Accesso civico	Indicazione dell'ufficio preposto alla valutazione delle richieste di accesso; recapito email a cui inviare la richiesta di accesso civico (semplice o generalizzato), Registro delle richieste di accesso civico	RPCT
--	----------------	---	------

Il Responsabile della Trasparenza effettuerà il monitoraggio relativo alla correttezza dei dati pubblicati e la tempestiva pubblicazione degli stessi.

IL PRESIDENTE
(Ing. Roberto Saccone)

IL DIRETTORE
(Dr.ssa Maria Chieppa)

IL PRESIDENTE
(Ing. Roberto Saccone)