PIANO TRIENNALE
DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
(PTPC)

2016 -2018

Approvato dal CDA il 4 Luglio 2016

INDICE

Pag.

1. Premessa....4
2. Il PTPC della società IRIDE srl. 8
3. La gestione del rischio 11
4. Misure di prevenzione....22
5. Il sistema disciplinare....29
6. Modalità di verifica sull'attuazione ed efficacia del PTCP 30
7. Relazione sull'attività svolta....31
8. Entrata in vigore, pubblicità ed aggiornamenti del PTCP 31

Legenda delle abbreviazioni utilizzate

A.N.A.C. Autorità Nazionale Anti Corruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche

C.I.V.I.T. Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche

D.F.P. Dipartimento della Funzione Pubblica

P.A. Pubblica Amministrazione

P.N.A. Piano Nazionale Anticorruzione

P.T.P.C. Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

R.P.C. Responsabile della Prevenzione della Corruzione

1. PREMESSA

IRIDE srl è una società a responsabilità limitata per la gestione degli impianti sportivi e degli spazi attrezzati per le attività fisico sportive del Comune di Lastra a Signa e per la promozione e valorizzazione dei principi dello sport.

In particolare, come da Statuto (art.2), cura:

a) la gestione degli impianti sportivi, edifici ed infrastrutture di pertinenza esistenti nel Comune di Lastra a Signa, provvedendo alla regolamentazione dell'utilizzo, alla riscossione delle tariffe, alla cura, sorveglianza e alla manutenzione degli stessi, nonché alla gestione dei relativi impianti di illuminazione e a quanto altro necessario per la gestione;

b) la promozione delle attività sportive nel territorio comunale e l'organizzazione di corsi di formazione fisico-sportiva, di manifestazioni e spettacoli sportivi, campionati, gare anche ufficiali, in collaborazione con le competenti Federazioni del CONI o con i competenti organismi di enti di propaganda e/o di promozione sportiva legalmente riconosciuti;

c) la promozione ed organizzazione, in collaborazione con i soggetti pubblici e privati interessati, di attività ricreative, educative, formative, sociali e culturali o comunque di interesse collettivo nell'ambito del territorio comunale, attraverso l'utilizzazione degli impianti sportivi e delle strutture per il tempo libero.

Tale attività è svolta in forza di un contratto di servizio stipulato con il Comune di Lastra a Signa (Rep. n° 119 del 20/10/2015) giusta la delibera del Consiglio Comunale di Lastra a Signa n. 46 del 12/06/2015

La società è dotata di un Consiglio di Amministrazione, composto da cinque membri fra i quali sono nominati un Presidente e un Vice-Presidente.

La struttura organica prevede soltanto quattro unità lavorative: rappresentate da due tecnici e due amministrativi, assunto a tempo indeterminato.

La compagine sociale è così composta:

51% Comune di Lastra a Signa

49% U.I.S.P. Comitato di Firenze

La società opera secondo le modalità e i vincoli propri del modello detto "in house", nel rispetto dei principi comunitari.

In quanto società direttamente controllata da amministrazioni pubbliche, essa è tenuta ad attuare la normativa anticorruzione.

L'influenza che la P.A. esercita sulle società in controllo pubblico è più penetrante di quello che deriva dalla mera partecipazione, ciò consente di ritenere che le società controllate siano esposte a rischi analoghi a quelli che il Legislatore ha inteso prevenire con la normativa anticorruzione del 2012 in relazione alla P.A. controllante. Queste stesse esigenze si ravvisano anche quando il controllo sulla società sia esercitato congiuntamente da una pluralità di amministrazioni, cioè in caso di partecipazione frazionata fra più amministrazioni in grado di determinare una situazione in cui la società sia in mano pubblica.

Ciò impone che le società controllate debbano necessariamente rafforzare i presidi anticorruzione già adottati ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 ovvero introdurre apposite misure anticorruzione ai sensi della legge n. 190/2012 ove assente il modello di organizzazione e gestione ex 231/2001 (Determinazione ANAC 8/2015).

Con l'entrata in vigore in data 28.11.2012 della L.06.11.2012 n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", è stata introdotta, all'interno dell'ordinamento giuridico italiano, una nuova configurazione delle politiche di prevenzione e contrasto dell'illegalità e della corruzione, che pone a carico delle amministrazioni pubbliche e delle loro articolazioni, sia di natura pubblica che privata, una serie di rigorosi adempimenti, principalmente di natura preventiva del fenomeno corruttivo.

Il tema del contrasto ai fenomeni corruttivi aveva già trovato spazio nell'ordinamento giuridico ad esempio con il D.Lgs 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'articolo 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300 ".

L'attuazione delle previsioni del D.Lgs 231/2001, norme espressamente rivolte ai soggetti privati, ha determinato l'adozione di protocolli secondo cui si identificano le aree a rischio, si analizzano i processi sensibili, si elaborano protocolli comportamentali finalizzati a prevenire le condotte illecite e si fissano apposite procedure applicative dei modelli.

Successivamente si sono verificate una serie di circostanze, che hanno indotto il legislatore ad intervenire in maniera specifica sulla prevenzione e il contrasto alla corruzione e all'illegalità nella pubblica amministrazione. Si è infatti preso atto - significativi in proposito i diversi interventi della Corte dei Conti - che la diffusione del fenomeno corruttivo e i costi diretti e indiretti

che ne derivano, con un impatto particolarmente gravoso per la crescita del Paese, richiedevano l'elaborazione e l'adozione di misure di natura extrapenale, finalizzate a svolgere una funzione di prevenzione operando sul terreno prevalentemente amministrativo.

E' stata quindi approvata la L. 190/2012 che ha introdotto un nuovo concetto di corruzione, inteso in senso lato, comprensivo, non solo dell'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione, ma anche di quelle situazioni in cui - pur non verificandosi una situazione penalmente perseguibile - si realizzi una distorsione dell'azione amministrativa dovuta all'uso a fini privati delle funzioni pubbliche attribuite, in spregio ai principi di trasparenza e di imparzialità cui l'azione pubblica deve costantemente ispirarsi secondo l'Art.97 della Costituzione

La legge anticorruzione ha previsto inoltre, per la prima volta in Italia, un sistema organico di prevenzione della corruzione e dell'illegalità all'interno della P.A., strutturato su due livelli, nazionale e decentrato. A livello nazionale, è stato adottato il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), redatto dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed adottato dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (ora Autorità Nazionale Anti Corruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche) con deliberazione n. 72 del 11.09.2013[1].

Il P.N.A., che costituisce fonte primaria a cui tutte le Amministrazioni devono attenersi per redigere il P.T.P.C., contiene gli obiettivi governativi per lo sviluppo della strategia di prevenzione a livello centrale e fornisce prescrizioni e supporto alle amministrazioni pubbliche per l'attuazione della prevenzione della corruzione e per la stesura dei rispettivi P.T.P.C.

Il P.T.P.C. si presenta come uno strumento di 2° livello rispetto al P.N.A., che ha il compito principale di assicurare a livello nazionale l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione indicando obiettivi ed azioni previste, fornendo direttive alle P.A., delineando un sistema di flussi di comunicazioni di dati ed informazioni.

Nell'ambito di tali strategie delineate nel P.N.A. ogni P.A., tenendo conto delle funzioni svolte e dello specifico contesto organizzativo, è tenuta ad effettuare una concreta analisi e valutazione dei rischi specifici di corruzione ed indicare di conseguenza gli interventi organizzativi volti a prevenirli

[1] In data 28 ottobre 2015, l'Autorità Nazionale Anticorruzione, ha approvato l'aggiornamento del PNA con Determinazione n. 12 del 28/10/2015

L'adozione del P.T.P.C. costituisce uno degli adempimenti previsti dalla legge citata e dai relativi decreti attuativi, che individuano gli enti di diritto privato in controllo pubblico, destinatari di misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza.

1.1 Il contesto giuridico di riferimento

Appare utile riepilogare le norme in materia di prevenzione e contrasto della corruzione ad oggi approvate. Oltre alla L. 190/2012 e al P.N.A. sopra citati, il contesto giuridico di riferimento comprende:

- il Decreto Legge n. 90 del 2014 "**Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa** e per l'efficienza degli uffici giudiziari" convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114.
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli ***obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni***, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione dei commi 35 e 36 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012"
- il Decreto Legislativo 31 dicembre 2012 n. 235 "Testo unico delle disposizioni in materia di ***incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi***, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190";
- il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante ***codice di comportamento*** dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"
- il Decreto Legislativo 8 aprile 2013 n. 39 "Disposizioni in materia di ***inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico***, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50 della Legge 6 novembre 2012 n. 190";
- la Legge 7 agosto 1990 n. 241 ***"Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi"***;

- la Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 "***Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici***".

1.2. Il concetto di corruzione.

Il concetto di corruzione, così come definito nel PNA, ha un'accezione ampia. Esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri "l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati".

Le situazioni rilevanti, dunque, sono più ampie delle fattispecie classiche di reato penale, già previste agli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

2. IL PTPC DELLA SOCIETÀ IRIDE SRL.

All'interno della cornice sopra descritta posta dalla normativa di settore, dal PNA e dalla determina dell'ANAC, il presente Piano descrive la strategia di prevenzione e contrasto della corruzione elaborata dalla società **IRIDE srl**.

Il Piano, previa individuazione delle attività dell'Ente nell'ambito delle quali, in relazione alle aree di rischio già indicate nel PNA, è più elevato il rischio che si verifichino fenomeni corruttivi e di illegalità in genere, definisce le azioni e gli interventi organizzativi volti a prevenire detto rischio o quanto meno a ridurne il livello. Tale obiettivo viene perseguito mediante l'individuazione di misure generali ed obbligatorie previste dalla normativa di riferimento e di altre ulteriori ritenute utili in concreto da mettere in campo, coordinando gli interventi.

2.1 Il processo di adozione

Il presente PTPC, adottato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione del 4 Luglio 2016, è pubblicato sul sito istituzionale della società.

Il Piano è stato predisposto dal RPC, che ha effettuato la ricognizione e valutazione dei rischi, nonché proposto le misure di prevenzione.

2.2. Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione

In conformità a quanto stabilito nell'allegato 1 del PNA, la strategia di prevenzione della corruzione nella società si attua attraverso la sinergia e la collaborazione di una pluralità di soggetti.

In particolare:

- **il Consiglio di Amministrazione**, chiamato a designare il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, ad adottare il PTPC ed i suoi aggiornamenti comunicandoli, altresì, all'ANAC, e ad adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.
- **Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC)**, il quale svolge i compiti esplicitati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1/2013, in particolare:
  - elabora e predispone annualmente la proposta del PTPC;
  - sottopone la proposta del Piano al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione entro il 31 gennaio di ciascun anno;
  - verifica l'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità, nonché propone la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente;
  - individua i soggetti da inserire nei programmi di formazione in materia di anticorruzione;
  - redige annualmente la relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica sul sito web dell'Ente.

  Al fine di poter adempiere alle proprie funzioni il RPC può:
  - chiedere ai soggetti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e di diritto che hanno condotto all'adozione del provvedimento;
  - chiedere delucidazioni scritte o verbali su comportamenti che possano integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità;
  - effettuare controlli mediante ispezioni e verifiche a campione presso le strutture maggiormente esposte al rischio, per valutare la legittimità e la correttezza dei procedimenti amministrativi in corso o già definiti;

- prevedere, sulla base delle risultanze ottenute in fase di prima applicazione di introdurre meccanismi di monitoraggio sistematici mediante adozione di una apposita procedura;
- valutare le eventuali segnalazioni di situazioni potenzialmente a rischio di corruzione provenienti da soggetti esterni o interni all'Ente.

Lo svolgimento del ruolo d'impulso che la legge affida al responsabile della prevenzione richiede che l'organizzazione amministrativa sia resa trasparente e che le unità organizzative siano, oltre che coordinate tra loro, rispondenti all'input ricevuto, pertanto l'attività del responsabile della prevenzione deve essere supportata ed affiancata dall'attività dei soggetti, ai quali sono affidati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione e di monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione.

- **Referenti per l'anticorruzione:** Seguendo le indicazioni del D.F.P. (circolare n. 1/2013), la Società individua i referenti che hanno il compito di coadiuvare il RPC nella definizione e nell'attuazione delle strategie finalizzate a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi. Il CdA ha individuato come Referenti per l'anticorruzione la **Figura professionale 1: dipendente struttura amministrativa 2: dipendente struttura tecnica** ai quali sono affidate funzioni propositive e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione, di monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione.

  Queste figure, che svolgono sia fondamentali compiti di supporto conoscitivo e di predisposizione degli schemi di atti per gli organi di indirizzo, sia compiti di coordinamento e di interpretazione degli atti di indirizzo emanati nei confronti degli organi amministrativi, rivestono un ruolo chiave per il successo delle politiche di prevenzione della corruzione. Per questa ragione essi svolgono attività informativa nei confronti del RPC, partecipano al processo di gestione del rischio, propongono le misure di prevenzione, assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione. In particolare i referenti per l'anticorruzione collaborano con il RPC:

  - alla verifica dell'efficace attuazione del relativo "Piano triennale per la prevenzione della corruzione" e della sua idoneità, nonché all'eventuale modifica del Piano stesso, nel caso in cui siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione, nell'attività dell'amministrazione, ovvero in caso di nuovi interventi legislativi in materia;

- alla formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- ad elaborare e codificare una procedura per l'attivazione e l'esercizio di attività di controllo e relativi strumenti;
- a monitorare l'adempimento degli obblighi di trasmissione previsti dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza verso l'ANAC;
- al rispetto degli adempimenti riguardanti la trasparenza ed i relativi obblighi di pubblicazione e aggiornamento della pagina "Trasparenza" sul sito web istituzionale

➢ **I dipendenti** della società, chiamati a partecipare al processo di gestione del rischio, ad osservare le misure contenute nel PTPC, a segnalare le situazioni di illecito al proprio Responsabile ed i casi di personale conflitto di interessi;

➢ **I collaboratori** a qualsiasi titolo della, i quali osservano le misure contenute nel PTPC, conformano il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento e segnalano, altresì, le situazioni di illecito.

3. LA GESTIONE DEL RISCHIO

La struttura organizzativa, lo scopo sociale come declinato in concreto e l'attività svolta, così come descritto nel Paragrafo 1, fanno si che alcune aree di rischio ed alcuni processi predefiniti nel PNA non presentino rischi o presentino rischi attenuati.

Per ciascuna area ritenuta a rischio e relativi processi è stata effettuata la valutazione del rischio consistente in:

a) Mappatura del rischio: I potenziali rischi intesi come comportamenti prevedibili che evidenzino una devianza dai canoni dalla legalità, del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa per il conseguimento di vantaggi privati sono mappati prendendo spunto dal Piano Nazionale e dallo studio della realtà. I rischi individuati sono descritti per ciascun processo di ognuna delle aree nelle schede rischio

b) Valutazione del rischio: La valutazione del rischio viene effettuata per ciascun processo o fase di esso e comprende:

- l'identificazione del rischio (ricerca, individuazione e descrizione del rischio), mediante consultazione e confronto dei soggetti coinvolti, analizzando il contesto esterno ed interno all'Ente, in considerazione dei criteri indicati nell'allegato 5 al P.N.A;
- l'analisi del rischio (valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce: il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico – Allegato 5 P.N.A.); la stima delle probabilità tiene conto anche dei controlli vigenti, intesi nel senso più ampio (controlli preventivi, controlli a campione, etc.)
- la ponderazione del rischio per decidere le priorità e l'urgenza di trattamento

c) Trattamento del rischio - le misure di prevenzione e contrasto : La fase di trattamento del rischio è il processo finalizzato ad intervenire sui rischi emersi attraverso l'introduzione di apposite misure di prevenzione e contrasto.

Con il termine "misura" si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare o mitigare il livello di rischio connesso ai processi amministrativi posti in essere dall'Ente. Talvolta l'implementazione di una misura può richiedere delle azioni preliminari che possono a loro volta configurarsi come "misure" nel senso esplicitato dalla definizione di cui sopra. Ad esempio, lo stesso P.T.P.C è considerato dalla normativa una misura di prevenzione e contrasto finalizzata ad introdurre ed attuare altre misure di prevenzione e contrasto. Tali misure possono essere classificate sotto diversi punti di vista.
Una prima distinzione è quella tra:

- "misure obbligatorie": sono quelle la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o altre fonti normative;
- "misure ulteriori" ovvero eventuali misure aggiuntive individuate autonomamente da ciascuna amministrazione. Esse diventano obbligatorie una volta inserite nel P.T.P.C.

Va data priorità all'attuazione delle misure obbligatorie rispetto a quelle ulteriori. Queste ultime debbono essere valutate anche in base all'impatto organizzativo e finanziario connesso alla loro implementazione. Talune misure presentano poi carattere trasversale, ossia sono applicabili alla struttura organizzativa dell'ente nel suo complesso, mentre altre sono, per così dire, settoriali in quanto ritenute idonee a trattare il rischio insito in specifici settori di attività.
Le misure obbligatorie sono quelle previste nelle tavole da 1 a 14 in allegato al P.N.A nonché quelle previste dalla società sia in termini di disposizioni normative generali che regolamentari specifiche. Dette misure vengono dettagliate di seguito nel Piano.

Premesso quanto sopra, una volta concluse le due fasi precedenti sopra individuate, si è proceduto a definire per ogni singolo rischio correlato a ciascun processo (per ciascun processo sono stati identificati uno o più rischi) le misure obbligatorie ed ulteriori da attuare.

Le schede rischio permettono di analizzare, per ciascun processo delle 6 Aree i seguenti aspetti:

- **i possibili rischi** di corruzione, anche individuati tra quelli indicati dall'Allegato 3 del P.N.A.;
- per ciascun rischio, **gli obiettivi** di contrasto alla corruzione che lo stesso P.N.A. identifica
- per ciascun rischio, le **misure** (legate al singolo processo o legate all'intera organizzazione e, in quest'ultimo caso denominate "trasversali") che servono a contrastare l'evento rischioso espresso al secondo punto dell'elenco;
- per ciascuna misura **il relativo responsabile**;
- per ciascuna misura, **la tempistica** entro la quale deve essere messa in atto per evitare il più possibile il fenomeno rischioso.

3.1 La mappatura del rischio

L'identificazione all'interno della società delle aree con più elevato rischio di corruzione è il primo passo per l'attuazione di azioni preventive e di contrasto al fenomeno della corruzione.

Dopo una indagine preliminare dei processi della società e della verifica del grado di rischio per ciascuno di essi, si è ritenuto di considerare in fase di prima applicazione, come base di partenza le seguenti aree a maggior rischio di corruzione:

AREA A: Acquisizione e progressione del personale

AREA B: Affidamento di lavori, servizi e forniture;

AREA C: Area Finanziaria

AREA D: Rapporti con le società sportive e utilizzo impianti/spazi

AREA E: Concessioni di servizi

Per ciascuna area è stata effettuata una mappatura dei processi a seguito della quale sono stati identificati i processi o aggregati di processi sui quali effettuare l'analisi del rischio, tenendo conto dei processi già individuati nel P.N.A.

Si è ritenuto infatti che, ai fini operativi, tale suddivisione per aree omogenee abbia il pregio di evidenziare comuni criticità e comuni contromisure possibili a prescindere dalle strutture di riferimento.

I processi identificati per ciascuna area sono quelli di seguito indicati:

AREA DI RISCHIO	PROCESSO
Acquisizione e progressione del personale	Reclutamento
	Progressioni di carriera
	Conferimento di incarichi di collaborazione

Affidamento di lavori, servizi e forniture	Affidamento di lavori, servizi e forniture
	Controllo esecuzione e liquidazione contratti

Area Finanziaria	Gestione cassa economale
	Gestione dei pagamenti

Utilizzazione degli impianti sportivi e degli spazi attrezzati per le attività fisico sportive	Affidamento utilizzo
	Controllo sull'utilizzo

Concessioni	Affidamento concessioni
	Controllo esecuzione contratti di concessione

3.2 Valutazione del rischio

L'attività di valutazione del rischio deve essere fatta per ciascun processo o fase di processo mappato.

Per valutazione del rischio[2] si intende il processo di:

- identificazione,
- analisi,
- ponderazione del rischio.

<u>L'identificazione del rischio</u>

[2] Rif. UNI EN ISO 31000:2010

L'identificazione consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi.

L'attività di identificazione richiede che per ciascun processo o fase di processo siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione. Questi rischi emergono considerando il contesto esterno ed interno all'amministrazione, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti all'interno di ciascuna amministrazione.

Per ciascun processo sono stati quindi individuati dei potenziali rischi e classificati, assieme a quelli esemplificativi indicati nel PNA, in un "Registro dei Rischi", così come risulta dalla tabella seguente.

REGISTRO DEI RISCHI

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	RISCHI POTENZIALI	FIGURE COINVOLTE NEL PROCESSO
Acquisizione e progressione del personale	Reclutamento personale	Previsione di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;	CDA
		Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione allo scopo di reclutare candidati particolari;	CDA
	Progressioni di carriera	Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;	CDA
	Conferimento di incarichi di collaborazione	Motivazione assente generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.	CDA
Affidamento di lavori, servizi e forniture	Affidamento di lavori, servizi e forniture	Elusione delle regole di affidamento degli appalti, (es. abuso dell'affidamento diretto) al fine di agevolare un particolare operatore economico	RUP

REGISTRO DEI RISCHI

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	RISCHI POTENZIALI	FIGURE COINVOLTE NEL PROCESSO
		Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un operatore economico	RUP
		Motivazione assente generica e tautologica circa la scelta del soggetto a cui affidare lavori/servizi/forniture	RUP
	Controllo esecuzione e liquidazione contratti	Mancato o non fedele controllo dell'esecuzione del contratto	RUP
Concessioni	Affidamento di concessioni	Motivazione assente generica e tautologica circa la scelta del soggetto a cui affidare in concessione la gestione delle attività/impianti	CDA
	Controllo esecuzione e liquidazione contratti	Mancato o non fedele controllo dell'esecuzione del contratto	CDA
Utilizzazione degli impianti sportivi	Affidamento utilizzo	Motivazione assente generica e tautologica circa la scelta del soggetto a cui affidare in affidamento l'utilizzo dell'impianto	CDA

	Controllo sull'utilizzo	Mancato o non fedele controllo dell'esecuzione del contratto	Dipendente Struttura Tecnica

L'analisi del rischio

L'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico.

Per ciascun rischio catalogato occorre stimare il valore della probabilità e il valore dell'impatto. I criteri che è possibile utilizzare per stimare la probabilità e l'impatto e per valutare il livello di rischio del processo sono indicati nella Tabella Allegato 5: "La valutazione del livello di rischio".

Il calcolo parte, in prima istanza, dalla media dei giudizi di probabilità (media aritmetica semplice basata su 5 campi da valutare) e di impatto (media aritmetica semplice basata su 4 campi da valutare); tali medie vengono moltiplicate tra loro per ottenere un primo grado di rischio che può andare da un valore minimo di 1 a un massimo di 25.

La valutazione dei Processi, quindi, potrà essere sintetizzata nella Matrice 'Impatto-Probabilità',che offrirà una rappresentazione immediata dei Processi più esposti al rischio corruttivo.

IMPATTO
Scala da 1 a 5

superiore	5	10	15	20	25
serio	4	8	12	16	20
soglia	3	6	9	12	15
minore	2	4	6	8	10
marginale	1	2	3	4	5
	improbabile	poco probabile	probabile	molto probabile	altamente probabile

PROBABILITA'
Scala da 1 a 5

I valori che indicano un rischio più alto occupano in tale matrice le caselle in alto a destra (probabilità alta e impatto superiore), quelli minori le posizioni più vicine all'origine degli assi (bassa probabilità e impatto minore), con tutta la serie di posizioni intermedie facilmente individuabili. Una tale rappresentazione costituisce di per sé un punto di partenza per la definizione delle priorità e la programmazione temporale delle misure di prevenzione da adottare.

Per la rilevazione dei dati è stata elaborata una scheda su file excel, sulla base delle indicazioni riportate nell'allegato 5, inserendo delle macro che consentono, una volta compilata, di ottenere in automatico il valore numerico che esprime il livello di rischio del singolo processo. La scheda è stata compilata dal RPC e dalla Struttura Tecnico-Amministrativa, il punteggio finale è scaturito dalle medie di tutte le valutazioni e rappresenta il livello di rischio per ciascuno dei processi inserito nel registro dei rischi.

All.1 – Schede analisi rischio

La ponderazione del rischio

Si è proceduto, infine, ad effettuare la ponderazione del rischio, secondo quanto indicato nel paragrafo B.1.2.2. dell'Allegato 1 al PNA.

La ponderazione del rischio consiste nel considerare il rischio stesso alla luce dell'analisi fatta e nel raffronto con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

L'analisi del rischi ha permesso infatti di ottenere una classificazione degli stessi in base al livello di rischio più o meno elevato. A seguito dell'analisi, i singoli rischi ed i relativi processi sono stati inseriti in una classifica del livello di rischio.

PROCESSO	Valore complessivo del rischio
Controllo esecuzione concessioni	**11,00**
Affidamento di concessioni	**10,09**
Controllo esecuzione e liquidazione contratti	**9,16**
Conferimento di incarichi di collaborazione	**8,25**
Gestione dei pagamenti	**8,25**
Affidamento utilizzo impianti	**8,25**
Controllo sull'utilizzo impianti	**8,25**
Affidamento di lavori, servizi e forniture	**7,78**
Reclutamento personale	**7,34**
Gestione rimborsi spese e missioni	**6,99**

Progressioni di carriera	**6,41**
Gestione cassa economale	**4,00**

La classifica del livello di rischio viene poi esaminata e valutata per elaborare la proposta di trattamento dei rischi.

Ai punteggi ottenuti sono state associate valutazioni qualitative, così come indicato nella seguente tabella:

	RISCHIO MOLTO ALTO Misure Indilazionabili
	RISCHIO ALTO Misure necessarie da programmare con urgenza
	RISCHIO MEDIO Misure da programmare nel breve-medio termine
	RISCHIO BASSO Misure da valutare in fase di programmazione

3.3 Trattamento del rischio

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri.

Come vedremo meglio nel prossimo capitolo, le misure possono essere obbligatorie o ulteriori. Non ci sono possibilità di scelta circa le misure obbligatorie, che debbono essere attuate necessariamente nell'amministrazione. Per queste, l'unica scelta possibile consiste, semmai, nell'individuazione del termine entro il quale debbono essere implementate, ove la legge lasci questa discrezionalità, qualificandolo pur sempre come perentorio nell'ambito del Piano.

Le misure ulteriori debbono essere valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal RPC

Le priorità di trattamento vengono definite dal RPC e si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- obbligatorietà della misura: va data priorità alla misura obbligatoria rispetto a quella ulteriore;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto e a seguito delle azioni di risposta ossia della misure di prevenzione introdotte. Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. Essa è attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'interno processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione.

4. MISURE DI PREVENZIONE

Il Piano Nazionale Anticorruzione distingue le misure di prevenzione da adottare al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, in due categorie:

- misure obbligatorie, la cui applicazione è imposta dalla legge o da altre fonti normative;
- misure ulteriori, che pur non essendo obbligatorie per legge sono rese tali dal loro inserimento nel PTPC.

4.1 Misure Obbligatorie

Obblighi di trasparenza

Con il D.Lgs. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", approvato dal Governo in attuazione della delega di cui all'art.1, comma 35, della legge 190/2012, viene rafforzato lo strumento della trasparenza che diventa una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione. L'attuazione della trasparenza avviene tramite pubblicazione sul sito web istituzionale dei documenti, delle informazioni e dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni.

In ottemperanza a tali disposizioni di legge, la società ha provveduto ad istituire sul proprio sito web istituzionale la pagina "Trasparenza" organizzata in base ad uno specifico elenco di sottosezioni e di contenuti secondo quanto disposto dalle delibere ANAC (Rif. Piano Triennale della Trasparenza)

E' stato altresì nominato il Responsabile della trasparenza che coincide con il RPC

I documenti, le informazioni e i dati pubblicati sul sito web istituzionale saranno oggetto di continua rivisitazione ed integrazione e sottoposti ad aggiornamento secondo la periodicità prevista dall'ANAC.

Codice di comportamento

E' in fase di stesura il codice etico (o di comportamento), il quale secondo le indicazioni della determina n.8-2015 dell'ANAC avrà cura di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione.

Il codice avrà altresì rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare (rif. § 5), analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni: l'inosservanza, cioè, può dare luogo a misure disciplinari, ferma restando la natura privatistica delle stesse. Al fine di assicurare l'attuazione delle norme del codice parallelamente:

a) sarà garantito un adeguato supporto interpretativo, ove richiesto;

b) sarà previsto un apparato sanzionatorio e i relativi meccanismi di attivazione, connessi ad un sistema per la raccolta di segnalazioni delle violazioni del codice.

Rotazione del personale

Uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti. Al fine di ridurre tale rischio e avendo come riferimento la l. n. 190 del 2012 che attribuisce particolare efficacia preventiva alla rotazione, è auspicabile che questa misura sia attuata anche all'interno delle società, compatibilmente con le esigenze organizzative d'impresa. Essa implica una più elevata frequenza del turnover di quelle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione. La rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.

Tenuto conto della dimensione della società - solo quattro dipendenti – l'adozione di tale misura è impossibile, così come, per le stesse ragioni non può essere adottata la misura alternativa della distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.

Sistema di controlli

La definizione di un sistema di gestione del rischio si completa con la valutazione e l'adeguamento, quando ciò si riveli necessario, del proprio sistema di controllo interno atto a prevenire i rischi di corruzione.

Astensione in caso di conflitto di interessi

La presente misura persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione in tutte le fasi del processo del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati. Si applica, in particolare, nell'adozione di pareri, nelle valutazioni tecniche, nella redazione degli atti endoprocedimentali o nell'adozione del provvedimento finale, in qualsiasi situazione di conflitto di interessi. In aggiunta, è previsto l'obbligo di segnalare ogni situazione di conflitto, anche solo potenziale.

L'assenza di una struttura tecnico-organizzativa impedisce di adottare nel caso concreto la presente misura, ovvero impone che la problematica del conflitto di interessi sia gestita solo a livello di organo amministrativo della società secondo le disposizioni dettate dal Codice Civile in materia (2373 c.c. e 2391 c.c.).

Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

La materia delle incompatibilità e delle inconferibilità degli incarichi è disciplinata dal d.lgs. n. 39/2013. All'interno delle società è necessario sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), del d.lgs. n. 39/2013 - e cioè "gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato" - e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.

Per gli amministratori, le cause ostative in questione sono specificate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n 39/2013:

- art. 3, co. 1, lett. d), relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;
- art. 7, sulla "inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale".

Per i dirigenti, si applica l'art.3, comma 1, lett. c), relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

Nel caso di nomina degli amministratori proposta o effettuata dalle p.a. controllanti, le verifiche sulle inconferibilità sono svolte dalle medesime p.a.

Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

All'interno della società è necessario sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari degli incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), sopra illustrato, e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali.

Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013:

- art. 9, riguardante le "incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali" e, in particolare, il co. 2;
- art. 11, relativo a incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice con la carica di componente di organi di indirizzo negli enti di diritto privato in controllo pubblico da parte della regione, nonché di province, comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di forme associative tra comuni aventi la medesima popolazione abitanti della stessa regione (comma 3 lett. c)
- art. 13, recante "incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali";

Per gli incarichi dirigenziali si applica l'art. 12 dello stesso decreto relativo alle "incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali".

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro di dipendenti pubblici

Al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001,la società adotta le misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti della società stessa.

Formazione in materia di prevenzione della corruzione

Al fine di garantire una generale diffusione della cultura della legalità, Iride S.r.l. assicura specifiche attività formative rivolte al personale dipendente, anche a tempo determinato, in materia di trasparenza, pubblicità, integrità e legalità.

Sarà compito del Responsabile anticorruzione pianificare tale attività formativa: contenuti, tempistica, destinatari, verifiche ed eventuale programmazione di percorsi formativi aggiuntivi obbligatori per il personale allocato in aree/servizi esposti a maggiore rischio di corruzione).

In particolare, in sede di prima attuazione e ogniqualvolta si rendesse necessario, detti interventi formativi saranno finalizzati a far conseguire ai dipendenti una piena conoscenza di quanto previsto dal P.T.P.C.

Un'attenzione primaria deve, inoltre, essere dedicata alla formazione del Responsabile anticorruzione, ai suoi eventuali Referenti, nonché ai dirigenti competenti per le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione.

Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower)

La Società deve sviluppare azioni idonee ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione. A questo fine è utile assicurare la trasparenza del procedimento di segnalazione, definendo e rendendo noto l'iter, con l'indicazione di termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria e con l'individuazione dei soggetti che gestiscono le segnalazioni.

La seguente tabella contiene le azioni programmate per ciascuna misura, la relativa tempistica e il responsabile dell'adozione della misura.

MISURA DI PREVENZIONE OBBLIGATORIA	AZIONI	RESP	TEMPISTICA
Trasparenza	Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità Aggiornamenti pubblicati periodicamente secondo le disposizioni	CdA	Predisposizione entro i termini di legge Aggiornamenti periodici

	del D.lgs. 33/2013 e con gli adattamenti di cui all'allegato 1 Det. ANAC 8-2015		secondo quanto previsto dall'allegato 1 alla delibera ANAC 50/2013
Codice di Comportamento	----------[3]	CdA	Approvato insieme al presente PTPC
Rotazione del Personale	NON APPLICABILE	------	-------
Sistema di Controlli Interni	Valutazione e adeguamento (se necessario) del proprio sistema di controllo interno atto a prevenire i rischi di corruzione (es. predisposizione di regolamenti interni per la selezione e assunzione del personale, per l'assegnazione e utilizzo degli spazi/impianti ecc…)	CdA	31/12/16
Astensione in caso di conflitto di interessi	Apposita disciplina all'interno del Codice di Comportamento	CdA	---------
Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	Predisposizione di regole atte ad assicurare che: a) negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico e le cause di incompatibilità	CdA	30/07/16
Incompatibilità			

[3] Affinchè le prescrizioni del Codice di comportamento siano efficaci occorre affiancare ad esso un apposito sistema di sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole definite (rif. § 5)

specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico; c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, un'attività di vigilanza, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni.		
Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	Predisposizione di regole atte ad assicurare che: a) negli interpelli o comunque nelle varie forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa menzionata sopra; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa; c) sia svolta, secondo criteri autonomamente definiti, una specifica attività di vigilanza, eventualmente anche secondo modalità definite e su segnalazione di soggetti interni ed esterni.	CdA	30/07/2016
Formazione	Pianificazione ed esecuzione prima attività formativa	RPC	30/07/2016
Whistleblowing	Creazione di una casella di posta	RPC	30/07/2016

	elettronica dedicata alla segnalazione di fatti illeciti. Diffusione a tutto il personale mediante canale di comunicazione idoneo delle modalità da seguire per l'effettuazione di eventuali segnalazioni		

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Generalità

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Piano, rende efficiente l'azione di vigilanza del RPC ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Piano stesso[4]

L'inosservanza dei contenuti del Piano ed in particolare del Codice di Comportamento di cui al § 4.1 comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari, indipendentemente dall'insorgenza e dall'accertamento della responsabilità penale dell'autore. Ciò che viene sanzionato non sono l'imputazione e l'eventuale accertamento della responsabilità penale del soggetto agente (che potrebbero anche non verificarsi mai), ma il mancato adempimento dei principi e delle procedure previste nel Piano e nel Codice di comportamento.

Ai fini dell'effettività, il sistema disciplinare deve essere debitamente pubblicizzato ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e informazione

5.2 Misure nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti non dirigenti

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dirigenti e dei dipendenti (nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 ed eventuali normative speciali applicabili) sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui agli articoli del CCNL di settore.

5.3 Misure nei confronti degli Amministratori

4 La definizione di un sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, primo comma, lettera e), del dlgs. 231, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

In caso di violazione del Piano e del codice di comportamento da parte di Amministratori dell'Ente (i membri del Consiglio di Amministrazione), sarà cura del RPC o del Collegio Sindacale, darne immediata comunicazione al CdA, il quale provvederà ad assumere le opportune misure previste dalla normativa vigente applicabile ed a comunicare le violazioni riscontrate agli enti pubblici di provenienza, affinchè vengano adottate le misure sanzionatorie di loro competenza.

5.4 Misure nei confronti del Collegio Sindacale

In caso di violazione del Piano e del codice di comportamento da parte di un componente del Collegio Sindacale, il RPC invierà immediatamente una relazione scritta al CdA ed al Collegio Sindacale stesso; qualora si tratti di violazioni tali da integrare la giusta causa di revoca, il CdA, sentito il RPC, provvederà ad assumere le opportune misure previste dalla normativa vigente in materia di mandato (Artt.1703 e ss. Codice civile) ed a comunicare le violazioni riscontrate agli enti che hanno effettuato la designazione, affinchè vengano adottate le misure sanzionatorie di loro competenza.

5.5 Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi

Ogni comportamento, posto in essere da collaboratori, consulenti o altri soggetti terzi collegati alla società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice di Comportamento, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Le infrazioni potranno comportare la risoluzione, anche senza preavviso, nei casi di inadempimenti gravi del rapporto contrattuale. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni.

6. MODALITÀ DI VERIFICA SULL'ATTUAZIONE ED EFFICACIA DEL PTCP

La gestione del rischio si completa con la necessaria azione di monitoraggio finalizzata alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate e, quindi, alla successiva messa in atto di eventuali ulteriori strategie di prevenzione.

Dell'esito di tale monitoraggio si terrà conto in sede di aggiornamento annuale del Piano.

7. RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA

Il RPC entro il 31 dicembre di ogni anno pubblica sul sito web, su modello rilasciato dall'A.N.A.C., una relazione recante i risultati dell'attività svolta e ne dà comunicazione all'organo di indirizzo politico. Nei casi in cui l'organo di indirizzo politico lo richieda o qualora il responsabile della prevenzione della corruzione lo ritenga opportuno, quest'ultimo riferisce sull'attività.

8. ENTRATA IN VIGORE, PUBBLICITÀ ED AGGIORNAMENTI DEL PTCP

Il PTPC entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione sul sito web ed ha validità triennale. In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della L. 190/2012 il PTPC è aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento, segue la stessa procedura seguita per la sua prima adozione e tiene conto dei seguenti fattori:

- normative sopravvenute che impongano ulteriori adempimenti e/o nuove competenze;
- mutamenti nell'organizzazione e/o nell'attività della Società;
- emersione di rischi non considerati in fase di prima predisposizione;
- nuovi indirizzi o direttive contenuti nel PNA;
- accertamenti di significative violazioni delle prescrizioni;
- riduzione del rischio di processi tale da non considerarli più a rischio di corruzione.

Il Piano può essere anche modificato in corso d'anno su proposta del Responsabile della Prevenzione e della Corruzione, qualora necessario sulla base di quanto previsto ai punti precedenti.

Tutti i destinatari sono tenuti a prendere atto e ad osservare il presente PTPC. Per quanto non espressamente previsto nel presente PTPC, si rinvia a tutte le disposizioni vigenti.