

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E

CONTROLLO PARTESPECIALE 1:

PIANO DI TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24, 25 E 25 DECIES D.LGS. 231/2001)

2019 - 2021

Integrazione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. 231/2001 con le disposizioni di cui alla legge 190/2012

VERSIONE	DATA	MOTIVO/RIFERIMENTO DELLE MODIFICHE
2019 - 2021	30 1 2019	Aggiornamento annuale
Presidente	Antonio Bottiglieri	
RTPC	Gianfranco Imer	
OdV	Marcello Martinez	
	PROT n. 375 del 31/01/2019	

PREMESSA

Scabec S.p.a., sensibile all'esigenza di assicurare la massima trasparenza ed il rispetto della legalità nello svolgimento delle proprie attività, a tutela propria e degli enti soci, nonché degli stessi cittadini fruitori dei suoi servizi, ha provveduto – nei termini di cui alla L. 190/2012 - all'adozione del Piano Triennale 2019-2021 per la Prevenzione della Corruzione, perseguendo così quell'ottica di attenzione ai propri compiti e rispetto della legge da cui ha tratto spunto l'adozione del Modello di organizzazione gestione e controllo, dell'Organismo di Vigilanza previsto dal D.Lgs 231/2001. L'adozione del Piano di Trasparenza e Prevenzione della Corruzione, oltre ad integrare presumibilmente l'adempimento di un obbligo di legge per una società a capitale pubblico come Scabec, è intesa come un'ulteriore occasione per riverificare le procedure interne ed offrire un'ulteriore opportunità di gestione trasparente e fondata sul rispetto della norma di legge. L'attenzione volta ad evitare qualsiasi contatto con il fenomeno corruttivo trova così espressione, sia nei documenti scritti e qui di seguito riportati, sia nello spirito e nella volontà di tutte le persone che in Scabec e con Scabec operano ogni giorno.

**Il Presidente
Antonio Bottiglieri**

SCABEC Spa a Socio
Unico
Sede Legale
Via Santa Lucia 81
80132 Napoli

Sede Operativa
Via G. Orsini 30
80132 Napoli
Tel. 081 5624561/4672
Fax 081 5628569

Capitale Sociale
€ 1.000.000,00 int. vers.
P.IVA/C.F. 04476151214
CCIAA Napoli
R.E.A. n. 69581

Attività di Direzione.
e Coordinamento
ex art.2359 c.c. svolta
da Regione Campania

Sommario

Legenda.....	6
Introduzione e contesto normativo di riferimento.....	8
Metodologia di rilevazione del rischio.....	13
L'adozione del Modello organizzativo ex Dlgs 231/2001 e del Piano Triennale Trasparenza e Anticorruzione: ruoli e responsabilità	18
Interventi specifici per la gestione del Rischio residuale	22
Attuazione del Piano Triennale Anticorruzione: la Programmazione Triennale	24
Misure generali di prevenzione dei reati	26
Principi generali di comportamento	26
Il sistema di deleghe e procure	28
Incompatibilità e inconfiribilità di incarichi dirigenziali	29
Conferimento di incarichi ulteriori ai dipendenti propri o di altro ente.....	31
Casi di conflitto di interessi.	32
Disciplina in materia di rotazione dei dipendenti	32
Affidamento di servizi, lavori, forniture	33
Attuazione dei controlli anti-mafia	33
Limitazioni in caso di condanna a reati inerenti alla corruzione.	34
Nullità dei contratti correlati a fenomeni corruttivi anche potenziali.....	34
Obblighi e tutele in tema di segnalazione di illeciti (whistleblower).....	35
Il Programma per la Trasparenza e l'Integrità	38
Riferimenti normativi.....	38

Il programma per la trasparenza e l'integrità in Scabec	40
Gli obiettivi di Scabec in tema di trasparenza ed integrità	41
La procedura per gli adempimenti in tema di trasparenza	42
L'accesso civico	43
Piano formativo.....	44
Il Sistema Disciplinare e sanzionatorio	46
Misure di prevenzione dei reati urgenti e specifiche: interventi sui processi organizzativi	47
Integrazione delle disposizioni del Regolamento generale sulla protezione dei dati con il MOGCC 231/2001	47
Aggiornamento del Regolamento per la gestione delle spese di rappresentanza e dei rimborsi spese	47
Aggiornamento della Policy di regolazione dei pagamenti verso i fornitori e aumento del livello di formalizzazione della stessa	48
Programmazione e attuazione della formazione.....	48
Aggiornamento dei sistemi organizzativi per la gestione del personale	48
Tabelle riepilogativa delle Misure di prevenzione dei reati e controllo	49
Allegato A alla Parte speciale 1 Reati rilevanti ai fini della l.190/2012 e del d.lgs. 231/2001	52

Legenda

CIVIT: Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche

ANAC: Autorità Nazionale Anti-Corruzione e per la Valutazione e la Trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni (ex CIVIT)

DPF: Dipartimento per la funzione Pubblica, Presidenza del consiglio dei Ministri, Governo Italiano

PNA: Piano Nazionale Anticorruzione

MOGC: Modello di Organizzazione gestione controllo, ex Dlgs 231/2001

PTC: Piano Triennale Prevenzione della Corruzione

RTPC: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e dell'Attuazione del Piano

PR: Presidente

OdV: Organismo di Vigilanza.

Introduzione e contesto normativo di riferimento

Il 6 novembre 2012 il legislatore ha approvato la legge numero 190 recante le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione (di seguito legge 190/2012).

La legge 190/2012 è stata approvata in attuazione dell'articolo 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003, e degli articoli 20 e 21 della Convenzione Penale sulla corruzione di Strasburgo del 27 gennaio 1999.

La legge anticorruzione (L. 190/2012), ha introdotto un quadro normativo più incisivo per la prevenzione e la lotta alla corruzione nella Pubblica Amministrazione. Le misure adottate mirano ad assicurare un miglioramento delle condizioni di mercato per la concorrenza e a favorire il contenimento della spesa pubblica allineandosi alle migliori prassi internazionali, introducendo nel nostro ordinamento nuovi strumenti diretti a rafforzare le politiche di prevenzione e contrasto della corruzione nella direzione più volte sollecitata dagli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte.

Le misure più significative sono:

- Individuazione della Commissione indipendente per la Valutazione, l'Integrità e la Trasparenza (A.N.A.C ex CiVIT) quale autorità nazionale anticorruzione;
- la predisposizione di un Piano Nazionale anticorruzione (P.N.A.), che definisce e promuove norme e metodologie per l'attuazione delle strategie anticorruzione da parte delle amministrazioni pubbliche;
- modifiche sostanziali al Codice dei contratti pubblici;
- introduzione di un Codice di comportamento per i funzionari pubblici;
- misure in materia di Trasparenza;
- misure in materia di Incompatibilità e conflitto di interessi;
- la regolamentazione della mobilità dei funzionari pubblici verso il settore privato;
- uno specifico meccanismo di protezione per i funzionari pubblici che denunciano casi di cattiva condotta all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti o ai loro superiori;
- interventi mirati al contrasto della corruzione nella Pubblica Amministrazione locale e centrale.

Inoltre la legge 190/2012 prevede espressamente l'applicabilità dei commi da 15 a 33 dell'art. 1 alle "società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea" (art.1, comma 34). Secondo le indicazioni e le direttive emanate dal Dipartimento per la Funzione Pubblica e approvate dalla ANAC (già CIVIT) a margine e in applicazione della Legge 6 Novembre 20132, n. 190, al fine di dare attuazione alle norme contenute nella Legge n. 190/2012, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale, sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali.

Scabec ha adottato la soluzione indicata al paragrafo 3.1.1 del PNA della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per la Funzione Pubblica *"Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella l. n. 190/2012 gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali. Per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati di controllo pubblica amministrazione previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati in l. n. 190 del 2012, dall'atto attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolta dall'ente (società strumentali/società di interesse generale). Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della l. n. 190 del 2012 e denominate Piani di prevenzione della corruzione, debbono essere trasmessi alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale"*.

Scabec spa ha dunque ritenuto che nella Parte speciale 1 del suo Modello di organizzazione gestione e controllo (MOGC) si adottino i requisiti minimi indicati nell'allegato allegato 1 al PNA punto B2 e, in particolare, si garantisca che nel Piano Triennale Anticorruzione (PTA) del MOGC vi sia il seguente contenuto minimo:

- "- individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste nell'art. 1, comma 16, della l. n. 190 del 2012, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni dell'ente;*
- previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;*
- previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;*
- individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*

- *previsione dell'adozione di un Codice di comportamento per i dipendenti e collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;*
- *regolazione di procedure per l'aggiornamento;*
- *previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;*
- *regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del modello da parte dell'amministrazione vigilante;*
- *introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello."*

Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale devono, inoltre, definire nei propri modelli di organizzazione e gestione dei meccanismi di accountability che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione e nominare un responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione.

Scabec ha proceduto alla nomina di un Responsabile per la Corruzione (RTPC) individuato nel Dott. Gianfranco Imer.

Scabec ha adottato e pubblicato sul proprio sito istituzionale il proprio MOGC ex D. Lgs. 231/2001. In questo medesimo ambito e con le medesime finalità, oltre a curarne la pubblicazione sul sito web istituzionale e garantire l'adeguata formazione a tutto il personale, in ottemperanza al disposto del D. Lgs. 231/2001, Scabec ha altresì costituito il proprio Organismo di Vigilanza (nel seguito anche OdV), con funzioni equivalenti a quelle dell'OIV. (Determinazione ANAC n. 1134 del 8/11/2017)

In questo senso Scabec, nella predisposizione della presente parte speciale, ha applicato le stesse metodologie risk based, usate per la redazione del MOGC, all'analisi di processi e organizzazione rispetto alle fattispecie di reato previste dalla Legge 190/2012.

Di tutto quanto espletato nell'ambito della rilevazione e nell'elaborazione di protocolli preventivi si darà atto nei capitoli seguenti.

Inclusi sia nell'analisi del rischio, sia nei protocolli di controllo e prevenzione, sono anche i comportamenti non penalmente rilevanti previsti dalla Legge in parola.

Scabec ha provveduto a rendere nota e documentare alla controllante Regione Campania l'avvenuta introduzione del Modello integrato dalla presente Parte Speciale, nonché i criteri e le modalità per assicurare il dovuto monitoraggio dell'attuazione del Piano.

Scabec s'impegna a collaborare con la Regione Campania al fine di garantire il raccordo tra il presente Piano di Prevenzione della Corruzione e il PTC della Regione in modo da realizzare l'opportuno flusso delle informazioni, compresa l'eventuale segnalazione d'illeciti, con

l'indicazione dei referenti.

Attraverso l'integrazione del MOGC con la seguente Parte speciale, Scabec ha inteso pertanto:

- adeguarsi alla normativa sulla prevenzione della corruzione (Legge 190/2012) e delle linee guida attuative emanate da ANAC e DFP;
- migliorare i presidi già in essere e crearne di ulteriori, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi della Legge 190/2012 e del Dlgs 231/2001;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione del reato di corruzione con particolare riguardo al rischio di comportamenti -illegali o illeciti senza rilevanza penale- derivanti da eventuali lacune o carenze di processo e/o di organizzazione;
- informare tutto il personale, i collaboratori esterni, i consulenti, i fornitori ed i partner, della portata della normativa e delle severe sanzioni previste nel caso di perpetrazione dei reati e degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto nonché dei principi etici e delle norme comportamentali adottate dalla Società imponendo agli stessi il rispetto dei valori cui Scabec si ispira;
- rendere noti i principi della prevenzione della corruzione a tutto il personale, ai collaboratori esterni, ai consulenti, ai fornitori ed ai partner;
- prevenire il realizzarsi di comportamenti illeciti che determinino il reato di corruzione, mediante un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio e mediante un tempestivo intervento per prevenire e contrastare la commissione degli illeciti medesimi.

La presente Parte Speciale si riferisce pertanto anche ai reati realizzabili nell'ambito dei rapporti che Scabec spa instaura con la Pubblica Amministrazione come previsti dagli ARTT. 24, 25 e 25 decies D.LGS. 231/2001. L'elenco e la descrizione dei reati sono indicati nell'allegato A alla seguente parte speciale.

In particolare va ricordato che con l'espressione "Pubblica Amministrazione" si intende quel complesso di Autorità, di organi e di agenti cui l'ordinamento affida la cura degli interessi pubblici che vengono individuati, in linea generale:

- nelle istituzioni pubbliche locali, regionali, nazionali, comunitarie e internazionali intese come strutture organizzative aventi il compito di perseguire, con strumenti giuridici, gli interessi della collettività; tale funzione pubblica qualifica l'attività svolta anche dai membri della Commissione delle Comunità Europee, del Parlamento Europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei Conti delle Comunità Europee;

- nei pubblici ufficiali che, a prescindere da un rapporto di dipendenza dello Stato o da altro ente pubblico, esercitano una funzione pubblica legislativa, giudiziaria o amministrativa; per pubblica funzione “amministrativa” si intende una funzione disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi (art. 357, co. 2 c.p.);
- negli incaricati di pubbliche funzioni o servizi che svolgono un’attività riconosciuta come funzionale ad uno specifico interesse pubblico e disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata, quanto al contenuto, dalla mancanza dei poteri autoritativi e certificativi propri della pubblica funzione, con la quale è solo in rapporto di accessoria o complementarietà.

Metodologia di rilevazione del rischio

La rilevazione del grado di rischio di compimento dei reati previsti dal Dlgs 231/2001 e dalla legge 190/2012 è stata rispettando i seguenti principi, in linea con le indicazioni e gli indirizzi espressi dalla Regione Campania dagli organi societari, dall'OdV di Scabec spa in tema di esigenze di redazione del Modello di organizzazione gestione e adozione dello stesso:

- si è ricercata una complementarietà fra la mappatura dei processi funzionali alla rilevazione del rischio sia ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n. 190 sia ai sensi del Dlgs 231/2001, tra cui, in ogni caso, all'art. 25 come emendato dalla stessa legge 6 novembre 2012 n. 190 sono richiamati i reati relativi alla concussione e corruzione. Tale considerazione è coerente con le disposizioni del PNA (cap 3, par. 3.1.1);
 - la metodologia adottata è conforme a quelle indicazioni contenute nel PNA di cui alla Legge 6 novembre 2012 n. 190 che si richiamano al sistema dello standard ISO 31000:2009 come rappresentato nella figura n. 1. Tale scelta non è motivata soltanto dall'esigenza di compliance rispetto alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (il quale rinvia appunto alla norma ISO 31000), ma è stata frutto di una riflessione più profonda e, in particolare, della progressiva acquisizione di consapevolezza sull'utilità di tale standard, sia come strumento analitico, sia come strumento formativo;
 - al fine della definizione del rischio connesso alle disposizioni della Legge 6 novembre 2012 n. 190, la metodologia ha recepito, il più possibile, i principi e gli strumenti adottati dalla Regione Campania nella redazione del Piano triennale anticorruzione, in modo che sia mantenuta una corrispondenza tra sistemi e metodi adottati nell'ente e nelle aziende ad esso facenti riferimento.
- La metodologia, al fine di definire il rischio connesso a tutti reati previsti dal Dgs 231/2001, tra cui sono ricompresi quelli di corruzione e concussione, ha recepito le indicazioni delle Linee Guida Confindustria e che propone la seguente articolazione, anche riportata nella figura n. 2:
- Inventariazione degli ambiti aziendali di attività;
 - Analisi dei rischi potenziali;
 - Valutazione del sistema di controlli preventivi (protocolli).

Pertanto la metodologia si è basata su più consolidate tecniche di gestione del rischio (risk management). Il risk management comprende quell'insieme di attività che consentono di dirigere, monitorare e controllare il livello di rischio cui un'organizzazione può essere soggetta. L'obiettivo del risk management è quello di:

- individuare le attività, svolte dall'organizzazione, nell'ambito delle quali si possono verificare specifici eventi rischiosi, in grado di minare il raggiungimento degli obiettivi organizzativi;
- valutare il livello di esposizione al rischio dell'organizzazione;
- ridurre in maniera significativa il rischio individuato, attraverso la progettazione di misure specifiche di prevenzione.

In considerazione del tipo di reati previsti dal Dlgs 231/2001 e dalla Legge 190/2012, al fine di definire la Mappatura delle Aree a rischio di reato e, successivamente, la conseguente Matrice dei Rischi, intesa come la rappresentazione dei processi effettivamente a rischio di reati, è stata svolta una profonda attività di esame dello Statuto, della Corporate Governance, degli strumenti contrattuali vigenti, della esistente struttura organizzativa, sia in riferimento alle linee gerarchiche sia in relazione alle responsabilità e alle missioni delle strutture aziendali e del Management, del sistema delle procedure emanate per lo svolgimento dei processi operativi, delle modalità di svolgimento delle mansioni da parte del personale assegnato all'interno delle strutture operative.

La metodologia, si è dunque basata sulla mappatura dei processi di Scabec, l'identificazione delle "funzioni" responsabili di ciascun processo, la ricognizione dei protocolli adottati. Tale impostazione si è fondata sull'adozione di un sistema di rating del rischio teorico, coerente nelle scale di valutazione a quanto disposto dal Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2017/2019 della Regione Campania.

In coerenza, la modalità realizzativa di tale fase ha richiesto:

- lo svolgimento di una profonda attività di esame dello Statuto, della Corporate Governance, degli strumenti contrattuali vigenti, della esistente struttura organizzativa, sia in riferimento alle linee gerarchiche sia in relazione alle responsabilità e alle missioni delle strutture aziendali e del Management, del sistema delle procedure emanate per lo svolgimento dei processi operativi, delle modalità di svolgimento delle mansioni da parte del personale assegnato all'interno delle strutture operative;
- la predisposizione di un catalogo "ristretto" di processi sensibili, elaborato integrando i processi richiamati nel PNA e quelli indicati del Manuale di qualità di Scabec spa;
- la realizzazione di interviste concordate con i diversi responsabili delle unità organizzative di Scabec spa, in conseguenza delle quali il catalogo "ristretto" di processi sensibili è stato eventualmente ampliato e approfondito.

L'attività di Risk Assessment è stata condotta separatamente al fine di identificare i rischi specifici connessi a ciascun processo organizzativo, in ragione della specifica operatività.

Le attività di seguito elencate sono state svolte con il coinvolgimento degli Organi societari, Responsabili di Ufficio, Dipendenti in posizione subordinata.

Al fine di avere una rappresentazione della situazione esistente, al fine di quantificare ed analizzare ciascun Fattore di Rischio per singolo Processo e per singola Area Organizzativa, i soggetti sopra indicati sono stati intervistati individualmente.

Lo strumento adottato è una Checklist CRSA (Control & Risk Self Assessment) parametrata sulle specificità di Scabec. Per ciascun processo sono stati individuati i più rilevanti Fattori di Rischio, intesi come tipologie di situazioni di carenza o assenza di controlli interni (procedure, adeguata struttura dei livelli autorizzativi, etc.).

La Checklist ha proposto domande ciascuna delle quali tende ad analizzare uno specifico processo e i protocolli che lo regolano. La Checklist prevede infatti che il soggetto intervistato fornisca, per ciascuna domanda, una risposta tendente ad accertare se il soggetto intervistato ritiene che l'attività venga gestita in piena coerenza con gli obiettivi di controllo.

Rispetto a tali Fattori di Rischio sono stati analizzati i comportamenti che possono derivarne e, a loro volta, eventualmente in linea teorica risultare in uno o più dei reati previsti dal Dlgs 231/2001 e dalla Legge 190/2012.

La valutazione del rischio dunque si è basata su interviste individuali, sostenute dall'analisi documentale, che hanno consentito di svolgere le seguenti attività:

Mappatura dei processi e della tipologia di reati potenzialmente connessi a ciascun processo rilevato e rilevanti in riferimento alla Scabec spa.

Per ciascun processo sensibile specifico dell'unità organizzativa, si è effettuata poi la analisi dei rischi teorici e potenziali, mediante le seguenti attività:

Valutazione della probabilità di accadimento del reato derivante dalla rilevanza del processo oggetto di indagine analizzando le seguenti dimensioni:

- Frequenza e ripetitività del processo;
- Discrezionalità del processo;
- Rilevanza interna o esterna del processo;
- Complessità interdipendenza del processo;
- Valore economico del processo all'interno dell'azienda;
- Valore e frazionabilità economica del processo per soggetti esterni all'azienda.

Valutazione della gravità del reato data dell'impatto del reato e dunque del danno che il compimento del reato può avere sull'azienda analizzando le seguenti dimensioni:
 L'impatto organizzativo del reato (livello occupazionale);
 L'impatto organizzativo del reato (livello gerarchico);
 L'impatto economico finanziario del reato,
 Il punteggio relativo all'impatto calcolato sempre massimo in riferimento ai reati previsti dalla legge 190/2012 e in funzione delle sanzioni previste dal Dlgs 231/2001.

Stima del livello di rischio teorico o potenziale di ciascun processo (rating globale) valutata secondo una scala qualitativa presentata nella tavola seguente.

Tabella di rating globale del rischio teorico

Rating globale			
	Priorità di intervento	Rilevanza Probabilità	Gravità Impatto
Critico 1	Massima	alto	alto
Critico 2	Elevata	alto	medio
Critico 3	Elevata	medio	alto
Rilevante 1	Media	alto	basso
Rilevante 2	Media	medio	medio
Rilevante 3	Media	basso	alto
Marginale 1	Bassa	medio	basso
Marginale 2	Bassa	basso	medio
Trascurabile	Minima	basso	basso

Per ogni funzione organizzativa, sulla base delle informazioni raccolte mediante l'analisi documentale e le interviste effettuate si sono messe in atto le seguenti attività funzionali alla valutazione del sistema di controlli preventivi (protocolli) adottati in azienda.

- rilevazione del personale responsabile o coinvolto nella gestione di ciascun processo, e i rispettivi ambiti di coinvolgimento in modo da verificare il grado di applicazione del principio della

- separazione delle funzioni,
- rilevazione delle procedure e dei sistemi disciplinari che regolano un processo,
- rilevazione del grado di maturità di ciascun processo desumibile dalle caratteristiche dei protocolli che ne regolano l'esecuzione.

La valutazione del rischio residuale relativo a ciascun processo ha rappresentato la base per la definizione del tipo di esigenze di miglioramento del grado di robustezza dei protocolli adottati nel sistema organizzativo AS IS.

Si è pertanto elaborato il rating del rischio residuale relativo a ciascun processo di ogni struttura o funzione, confrontando il rating globale di rischio teorico con il rating di robustezza dei protocolli ed evidenziando dunque il gap di rischio che ne deriva.

L'analisi del gap 3 è stata sviluppata secondo lo schema seguente.

Tabella di rating del rischio residuale

rating globale del rischio teorico	rating di robustezza dei protocolli			
	assente	basso	medio	alto
critico	critico	critico	rilevante	marginale
rilevante	rilevante	rilevante	marginale	trascurabile
marginale	marginale	marginale	trascurabile	trascurabile
trascurabile		trascurabile	trascurabile	trascurabile
	rating del rischio residuale			

È importante sottolineare che un rating di rischiosità residuale elevata non deve essere interpretato come indicativo di una qualche forma di reato in atto, al contrario esso segnala una criticità "potenziale" di cui l'organizzazione assume consapevolezza e che si impegna a gestire attraverso la pianificazione di opportuni interventi organizzativi, nel quadro della strategia di prevenzione dei reati e della corruzione.

L'adozione del Modello organizzativo ex Dlgs 231/2001 e del Piano Triennale Trasparenza e Anticorruzione: ruoli e responsabilità

La presente Parte speciale del MOGC, restando la specifica finalità relativa al D. Lgs. 231, si inserisce anche nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di cui alla L. 190/2012 e di quelle previste dal sistema di procedure già in essere in azienda. Principi cardine ai quali il sistema di prevenzione dei reati è ispirato sono:

a) gli indirizzi di ANAC e Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri di cui al P.N.A. – Piano Nazionale Anticorruzione; le Linee Guida di Confindustria in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei Processi Sensibili;

b) i requisiti indicati dalla L. 190/2012 e dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:

i. l'attribuzione ad un Responsabile Prevenzione Corruzione (RTPC) del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del sistema prevenzione reati anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini della L. 190/2012 e del D.Lgs. 231/2001

ii l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza monocratico del compito di vigilare sull'effettiva attuazione del MOGC incluso la seguente parte speciale

iii. la messa a disposizione di RTPC e dell'OdV di risorse (umane e finanziarie) adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli e a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;

iii. l'attività di verifica del funzionamento del MOGC con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);

c) l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

d) i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:

iv. la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini della L. 190/2012 e del D.Lgs. 231/2001;

v. il rispetto del principio della separazione delle funzioni;

vi. la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;

vii. la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

La responsabilità del MOGC compete all'Organo amministrativo, che:

- ne determina gli indirizzi generali, nel rispetto dell'autonomia dell'RTPC e dell'ODV;

- ne verifica periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento.

A tal fine, l'Organo Amministrativo si avvale dell'Organismo di Vigilanza, che ha il compito principale di seguire la dinamica e l'adeguatezza, in termini di efficacia ed efficienza, del MOGC. Il sistema di pianificazione e controllo viene inoltre implementato a livello di singola unità operativa.

Inoltre l'Organo amministrativo riceve periodicamente dall'RTPC e dall'ODV rapporti riepilogativi in merito alle specifiche attività svolte.

Scabec ha nominato, con delibera del CdA del 17.11.2017, il Dott. Gianfranco Imer Responsabile della Prevenzione della Corruzione nonché Responsabile per la Trasparenza (RT) secondo quanto auspicato dallo schema di decreto legislativo di attuazione dell'art 1 comma 35 della Legge 190/2012 "Riordino della disciplina sugli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", richiamato dalla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 25.01.2013. Qui di seguito sono riportati i soggetti coinvolti nella stesura e nell'attuazione del Piano di Trasparenza e di Prevenzione della Corruzione.

Il Consiglio di Amministrazione ha i seguenti poteri e compiti:

- approva il MOGC e il PTA e i suoi aggiornamenti e ne dispone la trasmissione al Dipartimento della funzione pubblica e alla Regione Campania (art. 1, commi 8 e 60, della l. n. 190/2012);
- elabora ed approva tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- designa il Responsabile della prevenzione della corruzione RTPC (art. 1, comma 7, della l. n. 190/2012).

Il Presidente è dotato dei seguenti poteri e compiti:

- propone al consiglio di Amministrazione il MOGC e il PTA e i suoi aggiornamenti e li comunica al Dipartimento della funzione pubblica e alla Regione Campania (art. 1, commi 8 e 60, della l. n. 190/2012);
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere gestionale e organizzativo, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RTPC) e per la Trasparenza ed Integrità è deputato alle seguenti attività:

- predisposizione del Piano di Prevenzione della Corruzione e del Piano di Trasparenza ed Integrità;
- verifica dell'efficace attuazione del piano e formulazione di proposte di modifica allo stesso allorché vengano accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente e, in ogni caso, ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità;
- cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di

cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio

- elaborazione di una proposta, ai fini della adozione da parte del Consiglio di Amministrazione, di eventuali aggiornamenti al Piano Triennale della prevenzione della corruzione;
- definizione di procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione;
- individuazione del personale da inserire nei programmi di formazione;
- trasmissione della relazione annuale sulle attività svolte al Consiglio d'Amministrazione
- pubblicazione sul sito web istituzionale di una relazione recante i risultati dell'attività svolta;
- formulazione e pubblicazione sul sito web istituzionale di attestazioni relative all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati e delle informazioni di cui al D.Lgs. n.33/2013;
- attuazione delle norme in materia di trasparenza e le conseguenti funzioni (art. 43 d.lgs. n. 33 del 2013).

A garanzia dei compiti e doveri qui sopra elencati, RTPC può esercitare i seguenti poteri:

- vigilare sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità (art. 1 l. n. 190 del 2013; art. 15 d.lgs. n. 39 del 2013);
- verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti potenzialmente a rischio corruzione e illegalità;
- richiedere ai dipendenti che hanno istruito un procedimento (come bandi di gara o concorsi di selezione del personale) di fornire motivazioni per iscritto circa le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale;
- effettuare, tramite l'ausilio di soggetti interni competenti per settore, ispezioni e verifiche presso ciascun ufficio dell'azienda al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi;
- proporre, - ove possibile e necessario - all'Organo Amministrativo la rotazione del Personale di Scabec.

- L'RTPC svolge i seguenti compiti:

- svolge attività informativa nei confronti del responsabile, dei referenti e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- partecipa al processo di gestione del rischio;
- propone le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);
- assicura l'osservanza del Codice di comportamento e verifica le ipotesi di violazione;
- adotta le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- osserva le misure contenute nel PTA (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);
- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);

- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

I Responsabili delle Direzioni sono chiamati, ciascuno per l'attività di relativa competenza, a collaborare, unitamente al RTPC, alla stesura del Piano, a fornire ai colleghi direttive per l'attuazione delle misure di contrasto alla corruzione individuate, e a monitorare sul corretto adempimento e l'efficacia delle azioni intraprese, assicurando costante attività di reporting al Consiglio di amministrazione e al collegio sindacale. I responsabili delle direzioni assumono il ruolo di responsabili della qualità del dato per i processi di propria competenza.

L'Organismo di Vigilanza (OdV) è chiamato a collaborare con il RTPC e con gli Organi di Governance sulle tematiche in ambito anticorruzione e a segnalare tempestivamente a tali organi eventuali situazioni di potenziale pericolo di commissione dell'illecito emergenti dalla propria attività di controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Scabec.

La finalità di prevenzione del Piano presuppone una capillare attività di comunicazione all'interno della società tra tutti i soggetti coinvolti. A tal fine, gli amministratori e i Responsabili di direzione dovranno tempestivamente comunicare al RTPC ogni situazione di riscontrata deviazione dalle procedure previste e relative motivazioni ed, in generale, ogni fatto anomalo per rilievo e/o frequenza.

A Sua volta, il RTPC trasmetterà tale informativa, corredata da una propria nota scritta contenente osservazioni su quanto appreso, all'Organismo di Vigilanza ed al Consiglio di Amministrazione.

Tutti i dipendenti della Società:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel PTA (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);
- segnalano le situazioni di illecito (art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001);
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990);

I collaboratori a qualsiasi titolo della Società:

- osservano le misure contenute nel PTA;
- segnalano le situazioni di illecito.

Interventi specifici per la gestione del Rischio residuale

L'attività di identificazione e di analisi del rischio è stata svolta in conformità ai dettami del Piano Nazionale Anticorruzione ed al relativo allegato n°2 "Aree di rischio comuni ed obbligatorie" che riporta in sintesi i seguenti ambiti di rischio:

- A) Area: acquisizione e progressione del personale;
- B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture;
- C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Qui di seguito sono elencati i processi aziendali a rischio reato, anche secondo quanto previsto all'allegato n°2 del P.N.A. "Aree di rischio comuni ed obbligatorie".

A seguito dell'attività di identificazione e valutazione, ad oggi le aree di rischio C) e D) riportate dall'allegato n°2 del P.N.A. non sono riconducibili alle attività aziendali di Scabec spa.

Tuttavia, la Società si impegna, qualora intervenissero cambiamenti nel business, nella struttura organizzativa e/o nella sua operatività, a verificare l'eventuale emergere di attività pertinenti alle due aree di rischio attualmente escluse (provvedimenti ampliativi privi o con effetto economico sui destinatari).

I processi a rischio (imputabili a Scabec) sono per la maggior parte una specificazione di quanto già individuato legislativamente e sono da leggersi con la fondamentale avvertenza che sono le attività a presentare un rischio intrinseco ed oggettivo di esposizione ai fenomeni corruttivi nella ampia eccezione riportata dalla Legge n 190/2012.

Qui di seguito è riportata la tabella con l'evidenza del grado di rischiosità residuale che riporta il grado di rischiosità effettiva stimato in funzione della presenza nell'organizzazione aziendale:

- delle disposizioni normative e regolamentari vigenti nell'ambito dell'anticorruzione;
- delle procedure aziendali attualmente operative;
- del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01.

Conformemente a quanto previsto anche dalle Linee Guida Confindustria, sono state considerate le policy e le procedure esistenti che, talora previo adeguamento, potessero essere qualificabili come generali elementi costitutivi del sistema di prevenzione dei reati.

In particolare, si è tenuto conto de:

- lo statuto della società;
- il sistema degli organi di governance
- il sistema degli organi di controllo esterno (società di revisione)
- il sistema organizzativo aziendale;
- il sistema di deleghe di poteri e delle procure;
- il codice etico e di comportamento

- il sistema dei contratti vigenti con la Regione Campania
- il sistema del controllo analogo in capo all'ente proprietario Regione Campania
- i regolamenti vigenti in azienda;
- le policies e le procedure aziendali;
- le procedure di segnalazione illeciti e di accesso civico vigenti in azienda
- il sistema di comunicazione al personale;
- il sistema di sicurezza sul lavoro ex dlgs 81/2008
- il Sistema disciplinare.

Tabella del grado di rischio residuale dei processi di Scabec

	Rating del rischio residuale
Gestione dei contratti con i committenti	marginale
Programmazione generale delle attività	rilevante
Progettazione delle commesse	marginale
Gestione del personale (coordinamento e controllo)	critico
Definizione del fabbisogno dei profili professionali	critico
Gestione e attivazione delle procedure di selezione del personale	rilevante
Gestione e verifica delle disposizioni in tema di sicurezza sul lavoro	trascurabile
Affidamento di incarichi di consulenza e collaborazione	rilevante
Gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro	trascurabile
Coordinamento e affidamento delle attività relative alle commesse/progetti	marginale
Monitoraggio e controllo qualitativi e formali delle attività inerenti le commesse/progetti	rilevante
Rendicontazione della commessa/progetto	marginale
Progettazione della commessa Madre	rilevante
Coordinamento delle attività relative alla commessa Madre	marginale
Monitoraggio e controllo qualitativi e formali delle attività inerenti la commessa Madre	rilevante
Rendicontazione della commessa Madre	rilevante
Gestione dei contratti con le banche	marginale
Predisposizione del bilancio di esercizio	marginale
Gestione e controllo delle risorse finanziarie	rilevante
Gestione dei pagamenti e della cassa aziendale	marginale
Gestione della contabilità generale e predisposizione del bilancio	marginale
Gestione delle spese di rappresentanza e dei rimborsi spese	marginale
Supporto alla rendicontazione di commessa	marginale
Amministrazione e gestione degli acquisti di lavori, beni e servizi	rilevante
Gestione della comunicazione aziendale	marginale
Gestione del sito web aziendale	marginale
Gestione degli adempimenti in tema di trasparenza ex d.lgs. n. 33 del 2013	trascurabile
Gestione dei rapporti con pubbliche amministrazioni, organi di vigilanza e controllo, organi dell'autorità giudiziaria, fiscale e previdenziale	rilevante
Gestione e conservazione della documentazione aziendale	trascurabile
Gestione della privacy	critico

Attuazione del Piano Triennale Anticorruzione: la Programmazione Triennale

La presente parte speciale del MOGC, Piano Triennale Anticorruzione PTA, è aggiornata annualmente secondo una logica di programmazione scorrevole, tenendo conto dei nuovi obiettivi strategici posti dagli organi di vertice, delle modifiche normative e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dalla Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC).

Il PTA viene, comunque, aggiornato ogni qualvolta emergano rilevanti mutamenti organizzativi all'interno dell'amministrazione.

Secondo l'art. 10 comma 1 lettera a) della Legge 190/2012 il Responsabile individuato ai sensi del comma 7 provvede anche 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 i mutamenti indicati nel paragrafo precedente.

Nello specifico la responsabilità del monitoraggio sull'attuazione del piano, e quindi delle procedure da esso richiamate, è del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione ed è tenuto a riportare nella relazione annuale l'evidenza delle risultanze di attività di audit promosse dallo stesso durante l'anno solare.

Ai fini di ridurre la probabilità di commissione dei "reati corruttivi" previsti dal D-lgs 231/2001 e dalla legge 190/2012 entro un livello ritenuto accettabile dagli organi di Governance la presente parte speciale definisce delle Misure generali di prevenzione dei reati.

Inoltre in specifico riferimento ai processi organizzativi sono proposte e programmate, già per il 2019, Misure di prevenzione urgenti e specifiche.

La Programmazione triennale prevede pertanto le seguenti attività:

Anno 2019

1. Adozione del PTA 2019-2021 mediante approvazione dello stesso da parte del CdA;
2. Esame e verifica, da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione dell'efficacia delle azioni messe in atto nell'anno precedente (comma 10, lettera a, Legge 190/2012);
3. Analisi degli esiti dell'applicazione delle procedure attivate nel 2018;
4. Definizione delle procedure di monitoraggio specifiche per le criticità riscontrate;
5. Monitoraggio degli eventuali eventi corruttivi e dei "tentati" eventi rilevati nell'anno, per area, tipologia, descrizione sintetica, provvedimenti assunti dal responsabile diretto, azioni organizzative o gestionali attuate;
6. Attuazione e Monitoraggio degli obblighi D.lgs. 33/2013;
7. Esercizio delle azioni di vigilanza e monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/01;
8. Eventuale approvazione da parte del CdA della versione aggiornata del MOGC.

Anno 2020

1. Adozione del PTA 2020-2022 mediante approvazione dello stesso da parte del CdA;
2. Esame e verifica, da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione dell'efficacia delle azioni messe in atto nell'anno precedente (comma 10, lettera a, Legge 190/2012);
3. Analisi degli esiti dell'applicazione delle procedure attivate nel 2019;
4. Definizione delle procedure di monitoraggio specifiche per le criticità riscontrate;
5. Effettuazione di una eventuale revisione delle procedure poste in essere nel 2019;
6. Monitoraggio degli eventuali eventi corruttivi e dei "tentati" eventi rilevati nell'anno, per area, tipologia, descrizione sintetica, provvedimenti assunti dal responsabile diretto, azioni organizzative o gestionali attuate;
7. Esercizio delle azioni di vigilanza e monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/01 ed eventuali aggiornamenti e modifiche del MOGC.
8. Eventuale approvazione da parte del CdA della versione aggiornata del MOGC.

Anno 2021

1. Adozione del PTA 2021-2023 mediante approvazione dello stesso da parte del CdA;
2. Esame e verifica, da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione dell'efficacia delle azioni messe in atto nell'anno precedente (comma 10, lettera a, Legge 190/2012);
3. Analisi degli esiti dell'applicazione delle procedure attivate nel 2020;
4. Definizione delle procedure di monitoraggio specifiche per le criticità riscontrate;
5. Effettuazione di una eventuale revisione delle procedure poste in essere nel 2020;
6. Monitoraggio degli eventuali eventi corruttivi e dei "tentati" eventi rilevati nell'anno, per area, tipologia, descrizione sintetica, provvedimenti assunti dal responsabile diretto, azioni organizzative o gestionali attuate;
7. Esercizio delle azioni di vigilanza e monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/01 ed eventuali aggiornamenti e modifiche del MOGC.
8. Eventuale approvazione da parte del CdA della versione aggiornata del MOGC.

Il PTA potrà subire in ogni momento modifiche ed integrazioni per esigenze di adeguamento alle eventuali future indicazioni provenienti da fonti nazionali o regionali competenti in materia. In ogni caso il Piano è da aggiornare con cadenza annuale (vd. allegato 1 del P.N.A pag.22) ed ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti dell'organizzazione o dell'attività della Società. Degli aggiornamenti e delle eventuali modifiche in corso di vigenza sarà data adeguata evidenza mediante pubblicazione del documento sul sito istituzionale di Scabec spa nella sezione "Amministrazione trasparente".

Misure generali di prevenzione dei reati

Il Piano di Prevenzione della Corruzione, in questa sua prima versione relativa al triennio 2019 - 2021, prevede che tutti i Processi Sensibili devono essere svolti conformandosi alle leggi vigenti, alle policy e alle procedure aziendali, ai valori e alle politiche della Società e alle regole contenute nel presente Modello. Le eccezioni a tali regole che si dovessero ritenere indispensabili per le necessità operative dovranno sempre essere documentate e delle stesse dovrà essere sempre avvertito immediatamente il RTPC e l'OdV.

In linea generale, il sistema di organizzazione della società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- a) conoscibilità all'interno della società (ed eventualmente anche nei confronti delle altre società);
- b) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- c) chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne devono essere revisionate rispetto alla conformità ai seguenti criteri:

- a) separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- b) traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- c) adeguato livello di formalizzazione;
- d) evitare che i sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna siano basati su target di performance sostanzialmente irraggiungibili e/o irragionevoli.

Principi generali di comportamento

I seguenti principi di carattere generale si applicano a Dipendenti, Dirigenti e Organi Sociali della Società – in via diretta – sia ai Consulenti e ai Partner in forza di apposite clausole contrattuali. La loro più articolata esposizione sarà esplicitata nel codice etico e di comportamento.

In via generale, è fatto divieto di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le diverse fattispecie del reato di corruzione; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali previste nella presente Parte Speciale.

In particolare:

- a) ogni documento attinente alla gestione amministrativa deve essere redatto in modo accurato e conforme alla normativa vigente;
- b) ogni documento, rappresentativo di un fatto accaduto e/o di una valutazione operata, ovvero ogni parte di esso suscettibile di autonoma considerazione, deve essere sottoscritto da chi lo ha formato;
- c) per nessuna ragione è consentito che i fondi della società e la relativa movimentazione possano non essere registrati documentalmente;
- d) è vietato promettere o erogare benefits o altri analoghi incentivi commisurati al conseguimento di obiettivi irraggiungibili e/o irragionevoli da ottenere nell'esercizio, salvo che non siano stati preventivamente e per iscritto approvati dall'OdV, sentito il Collegio Sindacale;
- e) è vietato accordare vantaggi di qualsiasi natura (denaro, promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della P.A. italiana o straniera, o a loro familiari, rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale o che possa comunque influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda;
- f) è vietato distribuire omaggi e compiere atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti, fornitori, consulenti, collaboratori se non nei limiti di un modico valore (100 euro) e comunque tale da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretato, da un osservatore imparziale, come finalizzato ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere autorizzato dalle persone indicate nello specifico regolamento e documentate in modo adeguato;
- g) è vietato ricevere danaro, doni o qualsiasi altra utilità o accettarne la promessa, da chiunque sia, o intenda entrare, in rapporto con la società e voglia conseguire indebitamente un trattamento in violazione della normativa o delle disposizioni impartite da chi nella società ne ha il potere o, comunque, un trattamento più favorevole di quello dovuto;
- h) è vietato ricevere danaro, doni o qualsiasi altra utilità da committenti, consulenti, fornitori, o altro personale aziendale salvo che si tratti di oggetti promozionali di modico valore (100 euro) o altre utilità;
- i) la società non può assumere alle dipendenze della stessa i dipendenti della pubblica amministrazione, dello Stato o delle Comunità europee, di ogni qualifica o livello, il loro coniuge e i di lui parenti, ovvero i loro ascendenti, discendenti, fratelli, sorelle, zii, nipoti, ovvero ex impiegati della pubblica amministrazione, dello Stato o delle Comunità europee, nei tre anni successivi al compimento di un atto di competenza di uno dei predetti soggetti da cui sia derivato un vantaggio per la società;
- j) qualsiasi incentivo commerciale deve essere in linea con le comuni pratiche di mercato, non deve eccedere i limiti di valore consentiti e deve essere stato approvato e registrato in conformità a quanto stabilito dalle regole interne;
- k) i rapporti con la committenza sono improntati a senso di responsabilità, correttezza

commerciale e spirito di collaborazione;

l) il riconoscimento di qualsiasi commissione, sconto, credito e abbuono deve essere accordato in conformità con la normativa vigente e concesso ufficialmente ad entità societarie, dietro presentazione della documentazione di supporto; è vietato effettuare prestazioni in favore dei Collaboratori, Consulenti e dei Partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi, nonché riconoscere compensi in favore medesimi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;

m) nessun pagamento oltre euro 500 può essere effettuato in contanti;

n) è vietato fatturare prestazioni non effettivamente erogate, sovra-fatturare utilizzando tariffe maggiori rispetto a quelle previste per la prestazione effettivamente erogata; duplicare la fatturazione per una medesima prestazione; omettere l'emissione di note di credito qualora siano state fatturate, anche per errore, prestazioni in tutto o in parte inesistenti.

Il sistema di deleghe e procure

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle attività dei processi sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi. Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza nei confronti di terzi viene conferita una "procura" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

Il sistema di deleghe deve essere conforme ai requisiti richiesti dalle relative procedure interne e in particolare, ai fini del presente Modello e quindi di una efficace prevenzione dei Reati, deve rispettare quanto segue:

b) tutti coloro (Dipendenti, Organi Dirigenti e Organi Sociali) che intrattengono rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso (i Consulenti e Partner devono essere in tal senso incaricati nello specifico contratto di consulenza o partnership);

c) le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;

d) ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco:

a. natura e limiti dei poteri del delegato;

b. il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente o ex lege o statutariamente;

e) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;

f) il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

a) le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa numerici, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del budget e degli eventuali extra budget e dai processi di monitoraggio delle Operazioni Sensibili;

a) la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri.

Una procedura ad hoc disciplina il sistema delle deleghe e procure, nonché le modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e della loro coerenza, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

Incompatibilità e inconferibilità di incarichi dirigenziali

Al fine del conferimento di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice, Scabec osserverà le disposizioni di cui al D.Lgs. dell'8 aprile 2013 n. 39 recante "Disposizioni in tema di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50, della Legge 6 novembre 2012 n. 190". Al riguardo la Società dovrà raccogliere autocertificazioni volte ad escludere le condizioni ostative di cui al Piano Nazionale Anti-Corruzione.

Ai sensi del D. Lgs. 39/2013, Art. 12, c.3, gli incarichi dirigenziali, interni ed esterni, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello regionale sono incompatibili:

a) con la carica di componente della giunta o del consiglio della regione interessata;

b) con la carica di componente della giunta o del consiglio di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione della medesima regione;

c) con la carica di presidente e amministratore delegato di enti di diritto privato in controllo pubblico da parte della regione.

L'Organismo di Vigilanza e il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione sono chiamati a vigilare e a emettere tempestiva segnalazione circa il verificarsi di una delle suddette circostanze.

I Dirigenti della Scabec dovranno periodicamente (annualmente) sottoscrivere una dichiarazione con la quale attestano di non trovarsi in alcuna delle condizioni di cui ai punti a, b oc.

Nel caso tali circostanze si verificano, il Presidente, è chiamato ad adottare gli opportuni provvedimenti.

Conferimento di incarichi ulteriori ai dipendenti propri o di altro ente

Scabec S.p.a. non può conferire incarichi ai propri Dipendenti non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati.

Gli incarichi retribuiti sono tutti gli incarichi conferiti a dipendenti, dirigenti, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso. Sono esclusi i compensi derivanti, salvo che concretizzino conflitto di interesse od atti di concorrenza sleale:

- a) dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
- b) dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
- c) dalla partecipazione a convegni e seminari;
- d) da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
- e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
- f) da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita.

Il conferimento operato direttamente dalla Società al proprio dipendente od a soggetto dipendente o facente riferimento ad altro ente (pubblico o privato) è disposto dal Presidente, nel rispetto delle sue funzioni, di concerto con l'Organo Amministrativo, previa segnalazione al RTPC per sue eventuali note, segnalando eventuali profili di rischio di conflitto di interessi o di situazioni non confacenti l'etica della società ed il rispetto dei principi del Codice di Comportamento.

Il RTPC dovrà segnalare eventuali profili di rischio, ai fini del presente Piano, nell'assegnazione di detto incarico all'OdV e all'Organo deputato all'affidamento (PR o Organo Amministrativo), i quali resteranno liberi di affidarlo – con loro provvedimento - nel caso ritenessero non degni di nota i rischi in parola.

Qualora a giudizio del RTPC i rischi corruttivi oggetto della tutela del presente Piano siano gravi, e nonostante la sua segnalazione, Il Presidente o l'Organo Amministrativo interessati procedessero comunque alla nomina, la condotta così generata varrà ai fini della tutela disciplinare di cui all'art. 7 del Presente Piano (in particolare artt. 7.4 e 7.5, con le procedure ivi indicate.

Casi di conflitto di interessi.

In caso di conflitto di interessi è fatto obbligo espresso a tutti i Soggetti interessati dal presente Piano (dirigenti, dipendenti, collaboratori, consulenti, appartenenti ad Organi Sociali) di astenersi dall'adottare pareri, valutazioni tecniche, atti procedurali, nonché il provvedimento finale di loro competenza e decisione, segnalando, con propria dichiarazione al RTPC e all'OdV, ogni situazione di conflitto, anche potenziale, con il soggetto esterno interessato dall'atto di Scabec che si andrebbe a formare e che potrebbe risultare viziato dal conflitto di interessi emerso.

Le situazioni di conflitto sono conseguenti a:

- legami di parentela o affinità sino al quarto grado
- legami professionali;
- legami societari;
- legami associativi;
- legami politici;
- legami di diversa natura capaci di incidere negativamente sull'imparzialità dei Dirigenti, dei Responsabili d'Area, degli Organi sociali e dei dipendenti.

All'esito della segnalazione, ove il ruolo del soggetto in conflitto sia essenziale ai fini della decisione, il RTPC (ovvero l'Organo Amministrativo, in caso di conflitto dello stesso DG) provvede a delegare all'atto altro Responsabile di Scabec, con la supervisione del OdV.

Disciplina in materia di rotazione dei dipendenti

Ove possibile data la peculiarità dell'attività svolta e le specifiche professionalità necessarie, la Società valuterà l'eventualità di disporre, quando necessaria, la Rotazione dei Responsabili d'Area particolarmente esposti alla corruzione.

In ogni caso si segnala come, nell'assegnazione dei compiti e dei ruoli di responsabilità, la Società ha previsto procedure tali da tendere a dissociare le fasi del procedimento tra più soggetti, in modo tale da evitare la concentrazione su di un'unica figura dell'intero procedimento.

In particolare, come detto, il RTPC, verifica, acquisendo apposite autocertificazioni ed effettuando verifiche a campione, l'eventuale sussistenza di rapporti di parentela o affinità esistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che stipulano con Scabec S.p.a. contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici, ed i dipendenti.

Il tutto al fine di sopperire alle difficoltà di rotazione del personale responsabile, dovute alle peculiarità professionali richieste ai Responsabili di funzione e di commessa di Scabec, nonché alla contenuta dimensione dell'organico aziendale.

Affidamento di servizi, lavori, forniture

Nell'affidamento dei servizi, lavori, forniture, Scabec S.p.a. si impegna a rispettare tutti le norme di legge in materia, con particolare riguardo al Codice dei Contratti Pubblici, oltre al proprio Regolamento interno per l'affidamento dei lavori in economia e degli incarichi. Il tutto nel rispetto organico del MOGC sia nella parte generale sia in quella speciale.

In caso di inottemperanza (totale o parziale) alle suddette procedure, emersa a seguito di segnalazione o di controllo a campione, il RTPC procederà ad apposita comunicazione all'OdV ed all'Organo Amministrativo, affinché essi provvedano nei termini di cui alle stesse Procedure e Regolamenti sopra indicati.

Attuazione dei controlli anti-mafia

Come noto, per conferire efficacia ai Controlli Antimafia da applicare alle Attività imprenditoriali, è istituito, presso ogni Prefettura, l'elenco dei Fornitori, Prestatori di Servizi ed Esecutori di lavori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa operanti nei medesimi settori.

L'iscrizione negli elenchi della Prefettura della Provincia in cui l'Impresa ha sede soddisfa i requisiti per l'Informazione Antimafia per l'esercizio della relativa attività.

La Prefettura effettua verifiche periodiche circa la perdurante insussistenza dei suddetti rischi e, in caso di esito negativo, dispone la cancellazione dell'impresa dall'elenco.

Le Attività maggiormente esposte a rischio di infiltrazione mafiosa sono le seguenti:

- a) trasporto di materiali a discarica per conto di terzi;
- b) trasporto, anche transfrontaliero, e smaltimento di rifiuti per conto di terzi;
- c) estrazione, fornitura e trasporto di terra e materiali inerti;
- d) confezionamento, fornitura e trasporto di calcestruzzo e di bitume;
- e) noli a freddo di macchinari;
- f) fornitura di ferro lavorato;
- g) noli a caldo;
- h) autotrasporti per conto di terzi;
- i) guardiania dei cantieri.

L'elenco delle Attività suindicate può essere aggiornato entro il 31 dicembre di ogni anno, con apposito decreto del Ministro dell'Interno, adottato di concerto con i Ministri della Giustizia, delle Infrastrutture e dei Trasporti e dell'Economia e delle Finanze, previo parere delle Commissioni Parlamentari competenti, da rendere entro trenta giorni dalla data di trasmissione del relativo schema alle Camere: nell'ipotesi che le Commissioni non si pronuncino entro il termine, il decreto del Ministro dell'Interno può essere comunque adottato.

Ogni Impresa iscritta nell'elenco di cui all'Articolo precedente comunica alla Prefettura competente qualsiasi modifica dell'assetto societario e dei propri organi sociali, entro trenta giorni dalla data della modifica.

A fronte di tutto quanto sopra ed in applicazione dei Regolamenti Interni per gli acquisti e le assegnazioni di appalti e/o incarichi, nonché delle Procedure di cui al presente Piano, Scabec si impegna a mettere in atto tutte le azioni necessarie al fine di acquisire le informazioni previste dalla normativa vigente.

Limitazioni in caso di condanna a reati inerenti alla corruzione.

I Dipendenti, collaboratori e consulenti che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati corruttivi, non possono essere preposti a capo degli uffici e dei servizi della Società.

In particolare, i Soggetti sopra indicati:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di Commissioni per l'assunzione di personale dipendente;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli Uffici di Scabec S.p.a. preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, nonché alla partecipazione a gare ed appalti;
- c) non possono fare parte delle Commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Nullità dei contratti correlati a fenomeni corruttivi anche potenziali

Ove sia accertato un reato corruttivo, l'eventuale contratto concluso da Scabec ed oggetto del fenomeno corruttivo sarà nullo ai sensi di legge.

Ferma l'applicazione della normativa in materia e del disposto del Piano Nazionale Anti-Corruzione, ai sensi dell'art. 53 comma 16 ter del . Lgs. 165/2001, applicabile – ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 39 del 8 aprile 2013 – anche ai dipendenti di enti di diritto privato in controllo pubblico, i Dipendenti, dirigenti ed i componenti dell'Organo Amministrativo che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di Scabec S.p.a. non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione di tale rapporto, attività lavorativa o professionale presso gli stessi soggetti privati, diretti destinatari dell'attività della Società, svolta attraverso l'esercizio di quei poteri autoritativi e negoziali.

Pertanto, i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con Scabec per i successivi tre anni, con l'obbligo conseguente di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Obblighi e tutele in tema di segnalazione di illeciti (whistleblower)

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del d.lgs. n. 165 del 2001, l'art. 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il c.d. whistleblower. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In linea con le raccomandazioni del WGB dell'OECD13, la tutela 13 2009 Raccomandazione IX (iii), valutazione di Fase 2, raccomandazione deve essere estesa alle ipotesi di segnalazione di casi di corruzione internazionale (art. 322 bis c.p.).

Il nuovo art. 54 bis prevede che

- “1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.
3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.
4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.”.

La disposizione pone tre norme:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di disvelare l'identità del denunciante.

La ratio della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

La norma tutela l'anonimato facendo specifico riferimento al procedimento disciplinare. Tuttavia, l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;

- la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare;
- la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Resta fermo restando che l'amministrazione deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.). Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non possono comunque essere riferibili a casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.

Ogni dipendente, collaboratore o componente di organi sociali della Società è tenuto pertanto, nel compimento di atti in nome e per conto e comunque nell'interesse della Società, al rispetto delle norme vigenti e delle previsioni del presente MOGC.

Ogni dipendente o componente di organi sociali della Società che venga a conoscenza delle violazioni da parte di terzi delle norme vigenti e delle previsioni del presente MOGC deve darne immediata segnalazione al proprio responsabile d'ufficio, al RTPC e all'ODV.

Chiunque riceva le segnalazioni in argomento è tenuto all'obbligo di massima riservatezza sulle fonti e sui contenuti della segnalazione. Il superiore gerarchico e il responsabile d'area potranno riferire solo al RTPC e all'ODV, nel rispetto delle vigenti disposizioni a tutela della privacy e della riservatezza, con specifico riferimento ai soggetti che abbiano effettuato la segnalazione. Ogni violazione del predetto obbligo di riservatezza costituisce grave illecito disciplinare per violazione di doveri d'ufficio.

Le segnalazioni possono pervenire in via anonima o da soggetti identificati o identificabili. I dirigenti e responsabili di area che ricevono segnalazioni anonime valuteranno, nel caso concreto, l'opportunità di trasmettere le segnalazioni medesime al RTPC e all'ODV.

I dipendenti, i collaboratori e i componenti degli organi sociali della Società sono sensibilizzati in merito alla gravità della eventuale divulgazione delle azioni illecite e periodicamente sono aggiornati circa i propri diritti ad essere tutelati in caso di denuncia, in occasione delle iniziative formative legate alla Prevenzione della corruzione.

Ad eccezione dei casi di responsabilità a titolo di Calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del Codice Civile in tema di Risarcimento per Fatto Illecito, il

dipendente, collaboratore, consulente, Dirigente o componente di Organi Sociali di Scabec S.p.a. che denunci all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei conti (per attività di interesse pubblico), ovvero riferisca al proprio Superiore (nei termini di cui al presente Piano) condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

In sede di procedimento disciplinare a carico dell'eventuale Responsabile del atto illecito, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, ma a condizione che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata, ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

L'adozione di misure discriminatorie a danno del dipendente segnalante è comunicata al RTPC, per i provvedimenti di competenza, dallo stesso Segnalante o eventualmente dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative all'interno di Scabec S.p.a., nel quale le stesse sono attive.

La procedura di whistleblowing ed il modulo di segnalazione degli illeciti sono pubblicati sul sito web della Scabec nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Il Programma per la Trasparenza e l'Integrità

Riferimenti normativi

La trasparenza dell'attività amministrativa costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

La legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" ha, infatti, individuato nel principio di trasparenza - intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle Pubbliche Amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche - un asse portante delle politiche di prevenzione della corruzione ed ha, in particolare, conferito al Governo una delega legislativa per il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni

In attuazione della delega, il Governo ha adottato il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni", attraverso il quale sono stati sistematizzati e riorganizzati gli obblighi di pubblicazione già vigenti e ne sono stati introdotti di nuovi.

Il Decreto legislativo rappresenta un proseguimento nell'opera intrapresa dalla l. 190/2012 e, attraverso una maggiore trasparenza di tutte le Pubbliche Amministrazioni, ha come obiettivi fondamentali:

- favorire la prevenzione della corruzione;
- attivare un nuovo tipo di "controllo sociale" (accesso civico);
- sostenere il miglioramento delle performance;
- migliorare l'accountability dei manager pubblici;
- abilitare nuovi meccanismi di partecipazione e collaborazione tra Pubbliche Amministrazioni e cittadini.

Fin da subito, la l. 190/2012 aveva esteso l'ambito di applicazione degli obblighi in materia agli enti pubblici economici e alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e alle loro controllate, ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, «limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea» e con riferimento alle informazioni contenute nei commi da 15 a 33 dell'art. 1 della stessa legge.

Il D. Lgs. 33/2013, come modificato dall'art. 24-bis del D. L. 90/2014, e recentemente dal D. Lgs. 97/2016, riguarda anche gli enti di diritto privato in controllo pubblico, cioè le società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche, ovvero di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo, ai sensi dell'art. 2359 del Codice civile, da parte di Pubbliche Amministrazioni, oppure

agli enti nei quali siano riconosciuti alle Pubbliche Amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi, sia pure “limitatamente all’attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell’Unione europea”. Tra le società in controllo pubblico rientrano anche le società in-house e quelle in cui il controllo sia esercitato da una pluralità di amministrazioni congiuntamente.

Inoltre, dalle “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” disposte dall’A.N.A.C. emerge, con evidenza, che la finalità perseguita dal Legislatore è quella di estendere le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, e i relativi strumenti di programmazione, a soggetti che, indipendentemente dalla natura giuridica, sono controllati dalle amministrazioni pubbliche, si avvalgono di risorse pubbliche e svolgono funzioni pubbliche o attività di pubblico interesse. Oltre ai vari obblighi informativi previsti dalla disciplina del D. Lgs. 33/2013, che tutti questi organismi devono rispettare ed attuare, le Pubbliche Amministrazioni devono provvedere alla nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Va rilevato, inoltre, come la promozione di maggiori livelli di trasparenza, costituisca un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali. Le misure per la Trasparenza costituiscono un elemento fondamentale del processo di condivisione dell’attività posta in essere dalla Pubblica Amministrazione o dal diverso soggetto di diritto privato in controllo pubblico, al fine di alimentare un clima di confronto e fiducia nei confronti dell’operato delle Istituzioni.

In particolare, ogni Pubblica Amministrazione definisce le misure, i modi e le iniziative volti all’attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi. Specifica, inoltre, le modalità, i tempi di attuazione, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica dell’efficacia delle iniziative programmate.

Si sottolinea che, come previsto dall’A.N.A.C. all’interno delle summenzionate Linee Guida, l’estensione dell’ambito di applicazione soggettivo delle disposizioni in tema di trasparenza ha come naturale conseguenza – considerate le peculiarità organizzative, il tipo di attività e il regime privatistico dei diversi organismi soggetti alla normativa – la necessità di prevedere alcuni adattamenti e limitazioni agli adempimenti degli obblighi posti a carico dei soggetti privati in controllo pubblico. Ciò, anche al fine di contemperare l’obiettivo della più ampia pubblicazione dei dati con le eventuali esigenze relative alla natura privatistica e alle attività svolte in regime concorrenziale.

Questo vale, secondo quanto previsto dalle Linee Guida A.N.A.C., per tutti gli organismi assoggettati alla normativa, ad eccezione delle società in-house alle quali si applicano tutti gli obblighi di trasparenza previsti per le Pubbliche Amministrazioni, senza alcun adattamento. Infatti, pur non rientrando tra le amministrazioni pubbliche di cui all’art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, tali enti, essendo affidatari in via diretta di servizi ed essendo sottoposti ad un controllo particolarmente significativo da parte delle Amministrazioni, sono ritenuti essere parte integrante

delle stesse.

Le Linee Guida A.N.A.C. prevedono, dunque, che le società in-house restino assoggettate alla medesima disciplina prevista per le amministrazioni controllanti in assenza di qualsivoglia adattamento. Tuttavia, tale previsione, non tenendo conto che gli obblighi di pubblicazione introdotti dal D. Lgs. 33/2013 presuppongono in molteplici casi l'adozione di atti previsti da normative che escludono espressamente le società in-house dal proprio ambito applicativo soggettivo – come, ad esempio, la predisposizione del piano della performance prevista dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 – resta di fatto inapplicabile. Pertanto, al fine di garantire il corretto e completo adempimento agli obblighi normativi effettivamente applicabili a Scabec è stata condotta una accurata e puntuale analisi degli obblighi informativi e di trasparenza individuando quali tra gli stessi devono e non devono essere rispettati dalla Società, in virtù delle peculiarità organizzative, del tipo di attività e del regime privatistico.

Il programma per la trasparenza e l'integrità in Scabec

Il Programma per la Trasparenza e l'Integrità costituisce parte integrante del Sistema di Prevenzione Reati. La trasparenza dell'attività è assicurata mediante la pubblicazione nel sito web istituzionale della Società, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali, delle informazioni relative ai procedimenti in corso, con particolare riguardo, tra gli altri, a quelli di:

- a) affidamento di incarichi di consulenze e collaborazioni;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Con riferimento ai procedimenti di cui alla precedente lettera b), la Società, in qualità di stazione appaltante, pubblica nel proprio sito web istituzionali:

- e) la struttura proponente;
- f) l'oggetto del bando;
- g) l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte;
- h) l'aggiudicatario;
- i) l'importo di aggiudicazione;
- j) i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura;
- k) l'importo delle somme liquidate.

Il RPTC attesta periodicamente la correttezza e tempestività degli adempimenti indicati per la trasparenza e delle altre comunicazioni e pubblicazioni di dati richieste dalle vigenti disposizioni normative. Tale relazione viene trasmessa agli organi di governance e all'OdV che, svolgendo funzioni di OiV effettua periodici controlli di conformità in attuazione delle disposizioni annuali dell'ANAC.

Gli obiettivi di Scabec in tema di trasparenza ed integrità

Scabec riconosce l'importanza fondamentale che la trasparenza amministrativa e l'integrità dei singoli rivestono ai fini della lotta alla corruzione e agli episodi di *maladministration*.

Scabec ritiene che il doveroso adempimento agli obblighi previsti dalla l. 190/2012 attraverso l'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e agli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. 33/2013 sia un'importante occasione per assicurare il continuo miglioramento dell'efficienza della struttura organizzativa e delle modalità impiegate per lo svolgimento delle attività, nonché per l'individuazione di possibili innovazioni e aggiornamenti dei sistemi operativi impiegati.

A tal proposito, Scabec si propone i seguenti obiettivi:

- garantire il corretto e completo adempimento agli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge a carico delle società in-house, in conformità alle interpretazioni e agli orientamenti resi dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, valutando analiticamente e proattivamente l'effettiva applicabilità degli stessi alla realtà aziendale;
- promuovere ed incentivare lo sviluppo di rapporti collaborativi tra le diverse unità organizzative, al fine di garantire la continuità dei flussi informativi necessari alla pubblicazione dei dati e l'efficace ed efficiente attuazione di quanto disposto all'interno della presente sezione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- favorire e diffondere una cultura aziendale improntata alla valorizzazione della trasparenza amministrativa, attraverso il coinvolgimento di tutto il personale – indipendentemente dal livello di inquadramento – dei collaboratori, nonché degli organi sociali in corsi informativi, consultazioni volte allo sviluppo e al miglioramento delle misure in materia di trasparenza.

Scabec ritiene, inoltre, che l'adeguamento alle prescrizioni di cui alla l. 190/2012 ed al D. Lgs. 33/2013 rappresenti un'opportunità per avvicinare la Società ai cittadini offrendo loro una panoramica della realtà aziendale che meglio consenta di comprendere le modalità di svolgimento delle attività di loro interesse e di apprezzare l'operato della società in-house.

Per il perseguimento di tale scopo, la Società si prefigge i seguenti ulteriori obiettivi:

- garantire che le modalità di pubblicazione dei dati previsti dalla legge come obbligatori, anche attraverso una chiara ed ordinata configurazione della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet <http://www.sviluppocampania.it/>, che consenta l'immediata individuazione delle sottosezioni di interesse;
- assicurare il buon funzionamento e l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico, sia esso semplice o generalizzato;
- partecipazione alle iniziative promosse dalla Regione Campania in materia di trasparenza e integrità.

La procedura per gli adempimenti in tema di trasparenza

Al fine di garantire la piena conformità alla normativa vigente in materia di trasparenza amministrativa, Scabec assegna le funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione all'Odv ex dlgs 231/2001 chiamato a vigilare sul rispetto degli obblighi di legge e a valutare l'effettivo perseguimento degli obiettivi sopra esposti da parte dei soggetti obbligati.

Le attività di analisi degli obblighi di pubblicazione applicabili a Scabec e l'individuazione dei contenuti delle misure in materia di trasparenza condotte dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza hanno visto il coinvolgimento della Direzione amministrativa.

Le altre direzioni aziendali, in relazione alle specifiche attività svolte, potranno presentare proposte nel corso dell'anno per l'aggiornamento delle misure in materia di trasparenza, in merito a dati, informazioni e modalità di comunicazione per migliorare il livello di trasparenza della Società

Per assicurare la completa e puntuale pubblicazione dei dati previsti dal D. Lgs. 33/2013, è necessaria la cooperazione delle Direzioni Aziendali incaricate dei processi e delle singole attività alle quali i dati e le informazioni oggetto di pubblicazione si riferiscono. Tale cooperazione si estrinseca nella trasmissione di flussi informativi periodici.

I Soggetti Incaricati dell'invio dei flussi informativi, in prossimità delle scadenze previste all'interno della tabella riepilogativa degli obblighi di pubblicazione, raccolgono i dati e le informazioni ivi richiesti.

I Soggetti Incaricati dell'invio dei flussi informativi, tassativamente entro la data per l'invio prevista all'interno della tabella riepilogativa degli obblighi di pubblicazione predispongono apposita e-mail con oggetto "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE – DATI PER PUBBLICAZIONE" e in allegato la documentazione relativa ai dati e alle informazioni di loro competenza e la trasmettono al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

L'ufficio della direzione responsabile della amministrazione, in possesso di preventiva autorizzazione già contenuta negli atti amministrativi propedeutici all'avvio del procedimento, provvede direttamente all'implementazione della sezione "affidamenti" per la pubblicazione dei dati principali dei contratti di acquisizione di beni e servizi, essendo dotata di sistemi informatici idonei ad assolvere gli obblighi tempestivamente, dandone preventiva comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza raccoglie la documentazione ricevuta dai Soggetti Incaricati dei flussi informativi e, presa visione della documentazione allegata e ritenutala idonea a soddisfare le esigenze di trasparenza amministrativa, ne decide la pubblicazione.

Nel caso in cui il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ritenesse la documentazione trasmessa non idonea a soddisfare le esigenze di trasparenza amministrativa, egli risponde alla e-mail del Soggetto Incaricato dell'invio del flusso informativo, richiedendo l'integrazione dei dati e delle informazioni inviate e fornendo al Soggetto Incaricato un termine perentorio entro il quale inviare la documentazione richiesta, mettendo in copia il Presidente e

l'Oiv.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza raccoglie la documentazione trasmessa dai Soggetti Incaricati dell'invio dei flussi informativi e la trasmette, senza indugio tramite e-mail con oggetto "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE – RICHIESTA PUBBLICAZIONE DATI", al Responsabile Comunicazione incaricato della pubblicazione all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web della Società, specificando la sottosezione al cui interno i singoli documenti devono essere caricati.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nel caso in cui riscontri la mancanza di una o più sottosezioni previste come obbligatorie all'interno di "Amministrazione Trasparente", ne dà immediata comunicazione al Presidente e provvede a richiederne l'immediata implementazione.

Le informazioni in merito ai responsabili della qualità del dato sono disponibili sul sito web aziendale nella sezione amministrazione trasparente.

L'accesso civico

Le società pubbliche (nei limiti indicati dall'art. 2 bis) sono tenute ad attuare la disciplina in tema di trasparenza sia attraverso la pubblicazione on line all'interno del proprio sito sia garantendo l'accesso civico ai dati e ai documenti detenuti, relativamente all'organizzazione e alle attività svolte.

L'art. 2, co. 1 del D. Lgs.33/2013, come modificato dal D. Lgs. 97/2016, infatti, dispone che "la libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni e dagli altri soggetti di cui all'art. 2 bis, è garantita, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione dei documenti."

In sintesi, dal momento che la legge impone alla PA, e ad altri enti che svolgono attività di pubblico interesse, di pubblicare sui propri siti web istituzionali tutta una serie di documenti, dati ed informazioni, nasce in capo a chiunque il diritto di poter accedere ai predetti dati qualora l'ente sul quale grava l'obbligo non vi provveda.

Con le modifiche introdotte al D. Lgs. 33/2013 dal D. Lgs. 97/2016, è la libertà di accedere ai dati e ai documenti a divenire centrale, sovrapponendo al dovere di pubblicazione, il diritto del privato di accedere ai documenti, dati e informazioni in analogia agli ordinamenti aventi il Freedom of Information Act (FOIA), dove il diritto all'informazione è generalizzato e la regola generale è la trasparenza, mentre la riservatezza e il segreto le eccezioni.

Alla luce dell'impianto normativo sopra descritto, ferme restando le forme di accesso documentale di cui agli articoli 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241 ("Nuove norme sul procedimento amministrativo"), l'accesso civico – basato sui principi del c.d. Freedom of Information Act – si distingue in:

(i) accesso civico generalizzato: è disciplinato dall'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 33/2013 ai sensi del quale "Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche

amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis.”.

(ii) accesso civico “semplice”: previsto dall’art. 5, comma 1 del D. Lgs. 33/2013 (“L’obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.”.)

La procedura per l’accesso civico di Scabec è disponibile su sito della società nella sezione “Amministrazione trasparente”.

Le violazioni alle prescrizioni riportate nei paragrafi precedenti configurano illecito disciplinare e verranno sanzionate secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare e Sanzionatorio societario.

Piano formativo

A beneficio della prevenzione dei comportamenti illeciti da parte del proprio personale e dei collaboratori, Scabec mette in atto periodicamente attività formative per tutti i dipendenti. È importante che le attività aziendali sensibili siano gestite da figure professionali specificatamente formate.

In tal senso i dipendenti, che sono chiamati ad operare negli uffici che oggettivamente sono a rischio corruzione e comunque individuati dallo stesso Responsabile per la Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione (RTPC), dovranno partecipare ad attività di formazione.

In particolare la formazione è articolata in tre ambiti d’intervento:

- Comunicazione generale: diffusione a tutto il personale dei principi normativi e contestualizzazione dei profili di rischio legati all’attività della società;
- Eventuale formazione specifica: formazione tecnico giuridica diretta in modo specifico al personale direttivo ed operativo in aree di rischio aziendali;
- Formazione periodica: formazione erogata in occasione di nuove assunzioni o di assegnazioni di nuove mansioni.

La formazione deve contemplare almeno le seguenti tematiche:

- contesto normativo di riferimento (a titolo non esaustivo Legge n° 190/2012, Piano Nazionale Anticorruzione, D.Lgs. 33/2013, etc...): aspetti tecnici e conseguenze pratiche sulle società di diritto privato in controllo pubblico;
- Piano di Prevenzione della Corruzione adottato dalla società;
- compiti e responsabilità dei soggetti coinvolti in ambito della prevenzione;
- incarichi a rischio con l’approfondimento delle mansioni maggiormente esposte al rischio corruzione;

- codice comportamentale;
- procedure aziendali in essere a presidio del rischio corruzione (comprese quelle specificatamente contemplate dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/01);
- Piano di Trasparenza ed Integrità: procedure in essere e il ruolo del sito web istituzionale della società (contenuti obbligatori, accessibilità, etc...);
- . Flussi informativi da e verso e RTPC e OdV
- Sistema disciplinare di riferimento;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01: specificatamente sulla parte speciale dei reati contro la Pubblica Amministrazione e al ruolo e compiti dell'Organismo di Vigilanza.

Il Sistema Disciplinare e sanzionatorio

Per una efficace e credibile attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione, del Piano di Trasparenza ed Integrità e delle procedure da essa richiamate, si intende introdurre un sistema disciplinare di natura sanzionatoria rivolta al personale ed ai collaboratori esterni in ambito anticorruzione.

Il sistema disciplinare da attuare è lo stesso di quello previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 adottato dalla società in quanto i meccanismi operativi ivi riportati e le finalità sono idonei alla prevenzione e al ruolo di deterrente di comportamenti illeciti in ambito corruttivo.

Tale sistema sanzionatorio garantisce il rispetto dei seguenti principi:

- Specificità ed autonomia: specifico sulla violazione del PPC e indipendente dall'eventuale giudizio penale;
- Compatibilità: non in contrasto con le norme di legge e contrattuali in vigore;
- Idoneità: efficacia ed efficienza della sanzione;
- Proporzionalità: rispetto alla violazione accertata;
- Redazione per iscritto e idonea divulgazione: il sistema disciplinare è scritto e divulgato a tutti i destinatari.

Nella determinazione della tipologia ed entità della sanzione da applicare sono tenuti in considerazione i seguenti aspetti:

- il grado di intenzionalità del comportamento;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore;
- le eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto all'interno dell'organizzazione;
- le eventuali circostanze aggravanti;
- il concorso di più destinatari per la commissione della violazione o dell'illecito.

Il dipendente che denuncia alle autorità giudiziarie e/o riferisce al Responsabile della Prevenzione della Corruzione non può essere oggetto di sanzione, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi riconducibili direttamente o indirettamente alla denuncia stessa.

In conformità alla normativa di riferimento, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione può solo segnalare all'organo amministrativo situazioni aziendali meritevoli di sanzioni in ambito anti-corruzione, mentre è in capo a quest'ultimi il potere di applicazione delle sanzioni.

Misure di prevenzione dei reati urgenti e specifiche: interventi sui processi organizzativi

A fini di una efficace prevenzione della corruzione, sono state individuate specifiche azioni rivolte a introdurre nuovi protocolli e a rafforzare i protocolli esistenti per una maggiore riduzione del rischio relativo ai processi aziendali, anche a valle della adozione delle Misure Generali di prevenzione illustrate nella sezione precedente del presente documento.

Tali interventi consentono di rafforzare i valori di correttezza sostanziale e procedurale, di trasparenza e di responsabilità, incentivando l'azienda ad assicurare un grado ancor maggiore di:

- efficienza, conoscibilità e verificabilità delle operazioni e, più in generale, delle attività inerenti la gestione; l'affidabilità dei dati contabili e gestionali;
- rispetto delle leggi e dei regolamenti; salvaguardia dell'integrità aziendale.

Regole cardine alla base della revisione del sistema di protocolli della Società sono state:

- i. la ricerca di una maggiore separazione dei ruoli nello svolgimento delle principali attività inerenti i singoli processi operativi;
- ii. l'enfasi sulla tracciabilità e la costante visibilità delle scelte;
- iii. la ricerca di una sempre maggiore oggettivazione dei processi decisionali;
- IV. la ricerca di un equilibrio fra l'esigenza di garantire e assicurare la flessibilità delle decisioni e comportamenti aziendali
- V. la salvaguardia delle esigenze di salvaguardare l'interazione diretta tipica dell'assetto organizzativo di Scabec spa composto da un numero limitato di addetti.

Di seguito sono indicati gli interventi da effettuare nel corso del 2018 e consistenti nell'introduzione, tra gli altri, delle seguenti tipologie di protocolli:

- policy, documenti nei quali sono illustrati principi e criteri che l'azienda stabilisce per regolare processi decisionali;
- regolamenti, documenti nei quali sono illustrate le procedure che l'azienda stabilisce per regolare processi operativi.

Integrazione delle disposizioni del Regolamento generale sulla protezione dei dati con il MOGC 231/2001

L'integrazione delle disposizioni organizzative del GDPR con i protocolli del MOGC consente di ridurre il rischio teorico relativo alla gestione dei dati inerenti i reati di cui all'art. 24 bis del dlgs 231/2001

Aggiornamento del Regolamento per la gestione delle spese di rappresentanza e dei rimborsi spese

A seguito del cambiamento intercorso nella struttura societaria, organizzativa e gestionale di Scabec va aggiornato e approvato il regolamento per la gestione dei rimborsi di missione e delle

spese di rappresentanza.

Il regolamento dovrà prevedere specifici flussi informativi atti ad agevolare il controllo di tali decisioni da parte del responsabile della direzione amministrativa.

Aggiornamento della Policy di regolazione dei pagamenti verso i fornitori e aumento del livello di formalizzazione della stessa

Il processo di pianificazione e controllo delle disponibilità finanziarie, di pianificazione e erogazione dei pagamenti a favore di enti pubblici, dei collaboratori, fornitori terzi, consulenti, va regolato mediante la predisposizione di una formale Policy di regolazione dei pagamenti verso i fornitori in cui siano formalizzati e enunciati i principi e i criteri, già adottati nelle prassi aziendali, che guidano il processo decisionale dei soggetti coinvolti.

La presenza di una policy può agevolare i meccanismi di controllo di conformità in quanto impone che siano tracciabili e documentate le motivazioni e le modalità adottate nei diversi casi.

La policy dovrà prevedere specifici flussi informativi atti ad agevolare il controllo di tali decisioni da parte degli Organi di Governance, del responsabile della direzione amministrativa, del RPTC e dell'OdV.

Programmazione e attuazione della formazione

Le attività di formazione del personale vanno programmate in modo da aggiornare il personale dipendente in merito ai cambiamenti nel MOGC e nei protocolli inerenti le disposizioni di cui alla legge 190/2012, al dlgs 231/2001, al presente Piano Triennale. Le iniziative di formazione sono predisposte e proposte dalla direzione con delega alla gestione del personale e approvate dal Cda.

Aggiornamento dei sistemi organizzativi per la gestione del personale

A seguito del cambiamento intercorso nella struttura societaria, organizzativa e gestionale di Scabec va aggiornato il sistema di gestione, coordinamento e controllo del personale di Scabec in modo da perseguire un aumento del grado di formalizzazione e documentabilità delle diverse procedure ad esso riferibili, anche in coerenza con il sistema di deleghe che articola l'assetto organizzativo in tre direzioni.

Parimenti va formalizzato il sistema di rilevazione del fabbisogno anche pluriennale del personale.

Tabella riepilogativa delle Misure di prevenzione dei reati e controllo

Le tabelle proposte qui di seguito mostrano in maggior dettaglio le misure obbligatorie per mitigare il rischio di corruzione.

Misure di prevenzione e repressione e misure di controllo	Tempistica	Soggetti interessati
Attivazione dei flussi informativi verso il RPTC	Immediata	Membri degli organi di governance, responsabili direzioni, personale dipendente, consulenti e
Attivazione dei flussi informativi verso l'OdV	Immediata	Membri degli organi di governance, responsabili direzioni, personale dipendente, consulenti e
In ogni provvedimento prodotto e/o emesso, attestazione di assenza di conflitto d'interessi da parte del responsabile del procedimento e del	Immediata	Membri degli organi di governance, responsabili direzioni, personale dipendente, consulenti e
Rispetto del regolamento per la disciplina dei contratti per l'affidamento di servizi e forniture	Immediata	Presidente, responsabili direzioni, responsabile direzione amministrativa, personale direzione
Adozione del principio di nullità dei contratti	Immediata	Membri degli organi di governance, collegio sindacale RPTC, OdV, responsabili direzioni,
Attuazione dei controlli antimafia	Immediata	Presidente, responsabili direzioni, responsabile direzione amministrativa
Verifica del rispetto dei principi di affidamento di altri incarichi al personale proprio o di altri enti e Rispetto della normativa in tema di incarichi extra ufficio.	Immediata	Membri degli organi di governance, responsabili direzioni

Misure di prevenzione e repressione e misure di controllo	Tempistica	Soggetti interessati
Obbligo di segnalazione di possibili anomalie da parte del personale.	Immediata	Membri degli organi di governance, Collegio sindacale, responsabili direzioni, personale dipendente, consulenti e collaboratori, fornitori
Divieto di distribuire o accettare regali o atti di cortesia o ospitalità al di sopra dei 100 euro	Immediata	Membri degli organi di governance, Collegio sindacale, responsabili direzioni, personale dipendente, consulenti e collaboratori, fornitori
Monitoraggio dell'efficacia dei controlli interni per garantire il miglioramento continuo della gestione.	Immediata	Presidente, responsabili direzioni RPTC, OdV
Rispetto del programma di trasparenza e integrità	Immediata	RPTC.
Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza di cui al presente Piano	Immediata	Membri degli organi di governance, Collegio sindacale, responsabili direzioni, personale dipendente, consulenti e collaboratori, fornitori
Utilizzo delle segnalazioni pervenute all'indirizzo: segnalazioni.illeciti@scabec.it	immediata	RPTC
Utilizzo delle segnalazioni pervenute all'indirizzo: odv231@scabec.it	immediata	OdV

Misure di prevenzione e repressione e misure di controllo	Tempistica	Soggetti interessati
Costituzione e sistematica manutenzione dell'Albo dei Fornitori e delle short list quale strumento per assicurare il principio di rotazione dei contraenti.	Periodica annuale	Presidente, responsabile direzione amministrativa,
Verifica e aggiornamento del sistema di deleghe	Periodica annuale	Presidente, responsabili direzioni
Attestazione annuale di assenza di incompatibilità e inconfiribilità da parte dei dirigenti	Periodica annuale	Responsabili direzioni
Programmazione e attuazione della formazione	2019	Presidente, responsabile direzione con delega alla gestione del personale
Redazione, approvazione e adozione Policy di regolazione dei pagamenti verso i fornitori	2019	Consiglio di amministrazione, Presidente, responsabile direzione amministrativa
Aggiornamento del regolamento in tema di missioni e spese di rappresentanza	2019	Presidente, responsabile direzione amministrativa
Aggiornamento dei sistemi organizzativi per la gestione del personale	2019	Presidente, responsabili direzioni
Predisposizione e pubblicazione della relazione semestrale sull'aggiornamento del piano da parte del RPTC	luglio 2019	RPTC
Predisposizione e trasmissione della relazione periodica da parte del OdV	marzo 2019	OdV

Allegato A alla Parte speciale 1 Reati rilevanti ai fini della l.190/2012 e del d.lgs. 231/2001

Codice

penale

TITOLO II

Dei delitti contro la Pubblica

Amministrazione Capo I

Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione

c.p. art. 314. Peculato.

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un 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 a dieci anni. Si applica la pena della reclusione da sei mesi a tre anni quando il colpevole ha agito al solo scopo di fare uso momentaneo della cosa, e questa, dopo l'uso momentaneo, è stata immediatamente restituita.

c.p. art. 316. Peculato mediante profitto dell'errore altrui.

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, 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.

c.p. art. 316-bis. Malversazione a danno dello Stato.

Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni.

c.p. art. 316-ter. Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato.

Salvo che il fatto costituisca il reato previsto, 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 euro 3.999,96 si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da euro 5.164 a euro 25.822. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito.

c.p. art. 317. Concussione.

Il pubblico ufficiale 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.

c.p. art. 317-bis. Pene accessorie.

La condanna per i reati di cui agli articoli 314, 317, 319 e 319-ter importa l'interdizione perpetua dai pubblici uffici. Nondimeno, se per circostanze attenuanti viene inflitta la reclusione per un tempo inferiore a tre anni, la condanna importa l'interdizione temporanea.

c.p. art. 318. Corruzione per l'esercizio della funzione.

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 cinque anni.

c.p. art. 319. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio.

Il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da quattro a otto anni.

c.p. art. 319-bis. Circostanze aggravanti.

La pena è aumentata se il fatto di cui all'art. 319 ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene nonché il pagamento o il rimborso di tributi.

c.p. art. 319-ter. Corruzione in atti giudiziari.

Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da quattro a dieci anni.

Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da cinque a dodici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da sei a venti anni.

c.p. art. 319-quater. Induzione indebita a dare o promettere utilità.

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di 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 tre a otto anni. Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.

c.p. art. 320. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio.

Le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio. In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo.

c.p. art. 321. Pene per il corruttore.

Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell' articolo 319, nell' articolo 319-bis, nell' art. 319-ter , e nell' articolo 320 in relazione alle suddette ipotesi degli articoli 318 e 319 ,si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità.

c.p. art. 322. Istigazione alla corruzione.

Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, 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 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 o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 319.

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

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 o 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;
- 5-bis) ai giudici, al procuratore, ai procuratori aggiunti, ai funzionari e agli agenti della Corte penale internazionale, alle persone comandate dagli Stati parte del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale le quali esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti della Corte stessa, ai membri ed agli addetti a enti costituiti sulla base del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale.

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 e degli incaricati di un pubblico servizio 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 negli altri casi.

c.p. art. 322-ter. Confisca.

Nel caso di condanna, o di applicazione della pena su richiesta delle parti a norma dell'articolo 444 del codice di procedura penale , per uno dei delitti previsti dagli articoli da 314 a 320, anche se commessi dai soggetti indicati nell'articolo 322-bis , primo comma, è sempre ordinata la confisca dei beni che ne costituiscono il profitto o il prezzo, salvo che appartengano a persona estranea al reato, ovvero, quando essa non è possibile, la confisca di beni, di cui il reo ha la disponibilità, per un valore corrispondente a tale prezzo o profitto. Nel caso di condanna, o di applicazione della pena a norma dell'articolo 444 del codice di procedura penale , per il delitto previsto dall'articolo 321 , anche se commesso ai sensi dell'articolo 322-bis , secondo comma, è sempre ordinata la confisca dei beni che ne costituiscono il profitto salvo che appartengano a persona estranea al reato, ovvero, quando essa non è possibile, la confisca di beni, di cui il reo ha la disponibilità, per un valore corrispondente a quello di detto profitto e, comunque, non inferiore a quello del denaro o delle altre utilità date o promesse al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio o agli altri soggetti indicati nell'articolo 322-bis , secondo comma. Nei casi di cui ai commi primo e secondo, il giudice, con la sentenza di condanna, determina le somme di denaro o individua i beni assoggettati a confisca in quanto costituenti il profitto o il prezzo del reato ovvero in quanto di valore corrispondente al profitto o al prezzo del reato.

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

Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, 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.

c.p. art. 323-bis. Circostanza attenuante.

Se i fatti previsti dagli articoli 314, 316, 316-bis, 316-ter, 317, 318, 319, 319-quater, 320, 322, 322-bis e 323 sono di particolare tenuità, le pene sono diminuite.

c.p. art. 325. Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio.

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che impiega, a proprio o altrui profitto, invenzioni o scoperte scientifiche, o nuove applicazioni industriali, che egli conosca per ragione dell'ufficio o servizio, e che debbano rimanere segrete , è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa non inferiore a euro 516.

c.p. art. 326. Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio.

Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, violando i doveri inerenti alle funzioni o al servizio, o comunque abusando della sua qualità, rivela notizie di ufficio, le quali debbano rimanere segrete, o ne agevola in qualsiasi modo la conoscenza, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Se l'agevolazione è soltanto colposa, si applica la reclusione fino a un anno. Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, per procurare a sé o ad altri un indebito profitto patrimoniale, si avvale illegittimamente di notizie di ufficio, le quali debbano rimanere segrete, è punito con la reclusione da due a cinque anni. Se il fatto è commesso al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto non patrimoniale o di cagionare ad altri un danno ingiusto, si applica la pena della reclusione fino a due anni.

c.p. art. 328. Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione.

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo, è punito con la reclusione da sei mesi a due anni. Fuori dei casi previsti dal primo comma, il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che entro trenta giorni dalla richiesta di chi vi abbia interesse non compie l'atto del suo ufficio e non risponde per esporre le ragioni del ritardo, è punito con la reclusione fino ad un anno o con la multa fino a euro 1.032. Tale richiesta deve essere redatta in forma scritta ed il termine di trenta giorni decorre dalla ricezione della richiesta stessa.

c.p. art. 331. Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità.

Chi, esercitando imprese di servizi pubblici o di pubblica necessità, interrompe il servizio, ovvero sospende il lavoro nei suoi stabilimenti, uffici o aziende, in modo da turbare la regolarità del servizio, è punito con la reclusione da sei mesi a un anno e con la multa non inferiore a euro 516. I capi, promotori od organizzatori sono puniti con la reclusione da tre a sette anni e con la multa non inferiore a euro 3.098. Si applica la disposizione dell'ultimo capoverso dell'articolo precedente.

c.p. art. 346. Millantato credito.

Chiunque, millantando credito presso un pubblico ufficiale, o presso un pubblico impiegato che presti un pubblico servizio, riceve o fa dare o fa promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione verso il pubblico ufficiale o impiegato, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 309 a euro 2.065. La pena è della reclusione da due a sei anni e della multa da euro 516 a euro 3.098, se il colpevole riceve o fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, col pretesto di dover comprare il favore di un pubblico ufficiale o impiegato, o di doverlo remunerare.

c.p. art. 346-bis. Traffico di influenze illecite.

Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 319 e 319-ter, sfruttando relazioni esistenti con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale, come prezzo della propria mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio ovvero per remunerarlo, in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio, è punito con la reclusione da uno a tre anni. La stessa pena si applica a chi indebitamente dà o promette denaro o altro vantaggio patrimoniale. La pena è aumentata se il soggetto che indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale 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. Se i fatti sono di particolare tenuità, la pena è diminuita.

c.p. art. 347. Usurpazione di funzioni pubbliche.

Chiunque usurpa una funzione pubblica o le attribuzioni inerenti a un pubblico impiego è punito con la reclusione fino a due anni. Alla stessa pena soggiace il pubblico ufficiale o impiegato il quale, avendo ricevuta partecipazione del provvedimento che fa cessare o sospendere le sue funzioni o le sue attribuzioni, continua ad esercitarle. La condanna importa la pubblicazione della sentenza.

c.p. art. 353. Turbata libertà degli incanti.

Chiunque, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, impedisce o turba la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di pubbliche amministrazioni, ovvero ne allontana gli offerenti, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 1.032. Se il colpevole è persona preposta dalla legge o dall'autorità agli incanti o alle licitazioni suddette, la reclusione è da uno a cinque anni e la multa da euro 516 a euro 2.065. Le pene stabilite in questo articolo si applicano anche nel caso di licitazioni private per conto di privati, dirette da un pubblico ufficiale o da persona legalmente autorizzata; ma sono ridotte alla metà.

c.p. art. 353-bis. Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente.

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turba il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della pubblica amministrazione è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 1.032.

c.p. art. 354. Astensione dagli incanti.

Chiunque, per denaro, dato o promesso a lui o ad altri, o per altra utilità a lui o ad altri data o promessa, si astiene dal concorrere agli incanti o alle licitazioni indicati nell'articolo precedente, è punito con la reclusione sino a sei mesi o con la multa fino a euro 516.

c.p. art. 355. Inadempimento di contratti di pubbliche forniture.

Chiunque, non adempiendo gli obblighi che gli derivano da un contratto di fornitura concluso con lo Stato, o con un altro ente pubblico, ovvero con un'impresa esercente servizi pubblici o di pubblica necessità, fa mancare, in tutto o in parte, cose od opere, che siano necessarie a uno stabilimento pubblico o ad un pubblico servizio, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa non inferiore a euro 103. La pena è aumentata se la fornitura concerne:

1. sostanze alimentari o medicinali, ovvero cose od opere destinate alle comunicazioni per terra, per acqua o per aria, o alle comunicazioni telegrafiche o telefoniche;
2. cose od opere destinate all'armamento o all'equipaggiamento delle forze armate dello Stato;
3. cose od opere destinate ad ovviare a un comune pericolo o ad un pubblico infortunio.

Se il fatto è commesso per colpa, si applica la reclusione fino a un anno, ovvero la multa da euro 51 a euro 2.065. Le stesse disposizioni si applicano ai subfornitori, ai mediatori e ai rappresentanti dei fornitori, quando essi, violando i loro obblighi contrattuali, hanno fatto mancare la fornitura.

c.p. art. 356. Frode nelle pubbliche forniture.

Chiunque commette frode nell'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. La pena è aumentata nei casi preveduti dal primo capoverso dell'articolo precedente.

Codice civile

c.c. art. 2635. Corruzione tra privati

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma. Chi dà o promette denaro o altra utilità alle persone indicate nel primo e nel secondo comma è punito con le pene ivi previste. Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni. Si procede a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi.