

S.T.P.S. Società Trasporti Pubblici Sondrio S.p.A.

Piano triennale della prevenzione della corruzione (PTPC 2017-2019) redatto ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione), nel seguito del documento anche "legge anticorruzione", e successive modifiche.

Nella predisposizione del PTPC 2017-2019 di STPS S.p.A. si è tenuto conto dei seguenti documenti dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.):

1. Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 (Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici);
2. Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 (Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione);
3. Delibera n. 831 del 3 agosto 2016, Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016.

Si è tenuto inoltre conto della norma UNI ISO 31000:2010 (Gestione del rischio. Principi e linee guida), suggerita dall'A.N.AC. stessa¹.

Il presente documento costituisce una parte autonoma del modello di gestione volta a dotare l'ente delle condizioni di legalità e di prevenzione dei comportamenti corruttivi prescritti dalla legge 190/2012, dai decreti attuativi e dalle successive disposizioni in materia di anticorruzione.

Come tale, avendo l'ente già in corso d'implementazione anche un MOG 231 esso rientra nondimeno nella logica e nell'organizzazione del MOG, con il quale tende ad integrarsi, nei limiti delle rispettive competenze ed obiettivi, come sua sezione speciale dedicata alla prevenzione della corruzione nella accezione datane sia dalla legge 190/2012 sia dalle interpretazioni dell'A.N.AC.

Il presente Piano, nella prospettiva di essere 'autoportante' per una migliore facilità di lettura e di uso da parte dei soggetti destinatari, contiene altresì alcune parti esplicative (identificate per mezzo delle note) tratte dalla documentazione prodotta dall'A.N.AC.

¹ Determinazione n. 8/2015, pag. 13.

MOG 231/2001

Sezione Speciale

Schema del Piano triennale della prevenzione della corruzione (PTPC 2017-2019)

1. INTRODUZIONE	3
1.1 Presentazione	3
1.2 Inquadramento giuridico	4
1.3 Presupposti, scopo, contenuti tipici del piano anticorruzione (PTPC)	8
1.4 Il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC).....	14
1.5 La Trasparenza	14
2. CODICE ETICO	15
2.1 Generalità	15
2.2 Contenuti.....	17
3. SISTEMA DI GESTIONE DEI RISCHI	23
3.1 Generalità	24
3.2 Definire il contesto	24
3.3 Valutazione del rischio	35
3.4 Trattamento del rischio	48
3.5 Segnalazione degli illeciti.....	55
4. SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI	55
5. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (RPC)	56
5.1 Generalità	57
5.2 Trasparenza e responsabile della trasparenza (d. lgs. 33/2015).....	59
6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	61
7. AGGIORNAMENTO E MONITORAGGIO	65

Allegati:

1) Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità - TRIENNIO 2017-2019

1. INTRODUZIONE

1.1 Presentazione

1.2 Inquadramento giuridico

1.3 Presupposti, scopo, contenuti tipici del piano anticorruzione (PTPC)

1.4 Il responsabile della prevenzione della corruzione (RPC)

1.5 La trasparenza

1.1 Presentazione

La legge 6 novembre 2012 n. 190 (“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”) e sue successive modifiche ed integrazioni (di seguito anche ‘legge anticorruzione’ o legge 190/2012) dispone una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi e di illegalità nelle pubbliche amministrazioni, estese alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e da loro controllate, ai sensi dell’art. 2359 del codice civile, limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell’Unione europea².

L’estensione in parola, originariamente prevista dalla legge in misura limitata solo per alcune disposizioni (commi da 15 a 33 dell’art. 1 della legge anticorruzione), è stata poi interpretata con maggiore larghezza dal Piano Nazionale Anticorruzione e dall’A.N.AC.

La legge 190/2012 ha introdotto nell’ordinamento giuridico nazionale un ‘sistema’ atto a svolgere, in modalità coordinata fra i vari soggetti destinatari della norma, azioni di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione (ed ai ‘connessi’ soggetti economici di diritto privato).

Questo sistema, che si vuole organico allo scopo di realizzare la maggior efficienza possibile nella attività di prevenzione della corruzione, si articola sostanzialmente su due piani:

- a livello nazionale per il tramite di un Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) che individua le strategie fondamentali (linee guida) per la prevenzione e il contrasto della corruzione nella pubblica amministrazione;
- a livello locale per il tramite di Piani (triennali) di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) che, nel rispetto delle linee guida del P.N.A., effettuano –caso per caso– l’analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente dispongono le misure organizzative volte a prevenirli.

L’Autorità individuata dalla legge 190/2012 per svolgere a livello nazionale, in coordinamento con gli altri organi incaricati, i compiti di controllo/prevenzione/contrasto della corruzione e dell’illegalità è, come detto *supra*, l’A.N.AC. la quale è stata poi recentemente (2014) destinataria di una rilevante riforma disposta dal decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale ha trasferito *in toto*

² L. 190/2012, art. 34.

all'A.N.AC., riorganizzandola, anche le competenze in materia di prevenzione e trasparenza precedentemente in capo al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) e le competenze della (ora soppressa) Autorità per la vigilanza dei contratti pubblici (AVCP).

Tra i compiti dell' A.N.AC. è l'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), avvenuta con delibera n. 72 del 13 settembre 2013, è seguito il rinnovo con validità 2017-2019, avvenuto con Delibera n. 831 del 3 agosto 2016, Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016.

1.2 Inquadramento giuridico

Il PNA del 2013 prevedeva un'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione estesa agli enti di diritto privato in controllo pubblico che tuttavia, in un quadro normativo molto complesso e non omogeneo, manteneva numerose incertezze interpretative sotto il profilo della corretta individuazione dell'ambito soggettivo di applicazione della norma.

L'art. 1, comma 34 della legge 190 dispone infatti espressamente che solo i commi dal 15 al 33 del medesimo articolo (articolo unico) si applichino, oltre che alle amministrazioni pubbliche e agli enti pubblici nazionali, anche *alle società partecipate dalle PP.AA. e dalle loro controllate ai sensi dell'art. 2359 cc limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'UE: si tratta dei c. d. enti privati in controllo pubblico*³.

A questi enti privatistici in controllo pubblico sono quindi dalla legge richiesti *a rigore* solo gli obblighi e le misure anticorruzione (pubblicità/trasparenza/informazione verso terzi) di cui ai predetti commi da 15 a 33 dell'art. 1 della legge.

Diversamente e con ben maggiore rilevanza di contenuti e di adempimenti, i restanti commi del citato art. 1 della 190/2012 attribuiscono alla PA - invero non facendo più riferimento o memoria alcuna degli enti in controllo pubblico - altri e ulteriori e più onerosi obblighi come ad esempio:

comma 5-Piano di prevenzione anticorruzione (PPC), comma 7-nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC), comma 8-adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTCP), comma 12-responsabilità personale del RPC *etc.*

In realtà quanto sopra sembra, nella *ratio* del legislatore, anche logico e coerente poiché la 190/2012 ha come sua destinataria la pubblica amministrazione e solo ai fini e per gli effetti

³ La Cassazione penale ha stabilito che sebbene svolgano servizi d'interesse o rilevanza pubblica e il loro capitale sociale sia tenuto (*ex art. 2359 cc*) da soggetti pubblici, le partecipate pubbliche che rivestono forma di società di capitali e svolgono attività imprenditoriale operando secondo il diritto comune sono qualificati enti collettivi privatistici (Cass. Pen. Sez. II, 21 luglio 2010, n. 28699 e 10 gennaio 2011, n.232).

dei commi da 15 a 33 (pubblicità/trasparenza/informazione verso terzi) i destinatari sono allargati con l'espresso richiamo alle partecipate e controllate della P.A.⁴

Si osservava, fra l'altro, che il comma 34 era stato da parte di CIVIT (ora A.N.AC.) letto e interpretato in modo probabilmente non conforme alla disposizione generale dell'art. 12, comma 1 delle pre-leggi⁵: con la conseguenza che nel Piano nazionale anticorruzione (PNA)⁶, atto cui si tende da parte della dottrina ad attribuire la natura di 'regolamento' (e quindi di fonte normativa secondaria, cioè di atto comunque inabile a superare/contrastare le disposizioni della fonte normativa primaria costituita dalla legge), gli enti di diritto privato in controllo pubblico risulterebbero assoggettati, di fatto, agli obblighi anticorrittivi delle PP.AA. senza limitazione o distinzione.

Più in particolare:

il 3.1.1 del PNA, rivolgendosi sia alla P.A. sia agli enti in controllo pubblici, prevede che ove già siano adottati MOG *ex* 231/2001, questi possano servire da base per gli adempimenti imposti dalla 190/2012, *ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la P.A. previsti dal d. lgs. 231/2001⁷ ma anche a tutti quei comportamenti illeciti o riprovevoli (non necessariamente reati specifici) considerati nella l. 190/2012, dal lato attivo e passivo (c. d. mala-amministrazione⁸) anche in relazione al tipo d'attività svolta dall'ente.*

Tali parti dei modelli (MOG), integrate ai sensi della 190 e denominate Piani di prevenzione della corruzione (PPC), debbono essere trasmessi alle ap vigilanti e pubblicati sul sito istituzionale.

Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico devono inoltre nominare un responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione che può essere

⁴ Il comma 59 dell'art. 1 della 190/2012 dispone: *Le disposizioni di prevenzione della corruzione di cui ai commi da 1 a 57 del presente articolo, di diretta attuazione del principio di imparzialità di cui all'articolo 97 della Costituzione, sono applicate in tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni. Ove l'art. 1, comma 2, del d. lgs.165/2001 recita: Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI.*

⁵ *Nell'applicare la legge non si può ad essa attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse, e dalla intenzione del legislatore.*

⁶ Delibera CIVIT n. 72 in data 11-09-2013.

⁷ Come noto, i reati-presupposto del d. lgs. 231/2001 costituiscono un elenco tassativo che può essere integrato (come avviene) solo dalla legge. Con la conseguenza che la cd responsabilità amministrativa può essere imputata all'ente solo in rapporto ai detti reati-presupposto e non per altri (principio di legalità).

⁸ Il concetto di 'corruzione' della 190 è ben più ampio rispetto alle fattispecie del codice penale poiché ha la sua *ratio* legislativa nel principio d'imparzialità dell'art. 97 Cost. In pratica: abuso, da parte del soggetto operante nella pubblica amministrazione, del potere a lui affidato per ottenere vantaggi privati. A prescindere, quindi, dalla rilevanza penale 'tipica' delle fattispecie del Titolo II, Capo I del c. p. (Delitti contro la P. A.) sono da contrastare, secondo la 190, gli atteggiamenti e le azioni di malfunzionamento dell'amministrazione causati dall'uso a fini privati delle funzioni e dei poteri (in sostanza il concetto è più facilmente comprensibile con i parametri del diritto amministrativo -abuso, sviamento *etc.*, piuttosto che del diritto penale).

individuato anche nell'OdV previsto dall'art. 6 del d. lgs.231/2001, nonché definire nei propri MOG meccanismi di accountability che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione etc.

Questa interpretazione 'espansiva' o estensiva della legge da parte del PNA è confermata dall'Allegato 1) del PNA medesimo che, al paragrafo B 2, accolla agli enti di diritto privato in controllo pubblico l'obbligo di integrare i propri MOG *ex* 231/2001 con un *contenuto minimo* (ma sostanzialmente rilevante) di ordine sistemico allo scopo dichiarato di favorire l'omogeneità dei comportamenti.

Senza entrare nel merito di questo *contenuto minimo* si rilevava come le disposizioni del d. lgs. 231/2001 non fossero facilmente integrabili con quelle della 190/2012 e che la loro mescolanza avrebbe prodotto rilevanti criticità fra le quali, ad esempio:

- la mappatura, funzionale ad una visione dei malcomportamenti amministrativi è più ampia rispetto alle singole fattispecie di reato del codice penale ed incoerente rispetto al d. lgs. 231/2001: l'ampliamento non modifica infatti l'imputabilità dell'ente per l'illecito derivante da reato che rimane (per il principio di legalità) solo quella sancita dai reati degli artt. 24 e 25 del 231/2001 e comunque non si estende agli ulteriori illeciti (malamministrazione) di cui ai commi 5-9-10-16 dell'art. 1 l. 190/2012. Con la conseguenza che l'azione preventiva e impeditiva adottata dall'ente verso la commissione di questi ulteriori comportamenti illeciti (malamministrazione) -che comunque reati non sono- non serve all'ente ai fini dell'esimente del d. lgs. 231/2001. Mentre tutte le conseguenze a carico dell'ente e del RPC (disciplinari, erariali *etc*) permangono comunque secondo la l. 190/2012;
- il responsabile dell'adozione e attuazione dei PPC, cioè la figura del RPC, può -ad avviso del PNA- essere anche l'OdV *ex* 231/2001. Ma la figura del RPC⁹ è, prescindere da obiettivi preventivi e di controllo anche sovrapponibili, diversa da quella dell'OdV per requisiti soggettivi, funzioni, poteri (orientati sostanzialmente alle azioni anticorruptive), responsabilità, onere probatorio.

Dall'indagine condotta da A.N.AC.¹⁰ su 56 società, la maggioranza riteneva di essere soggetta a PTPC, RPC *etc*, non rilevando evidentemente la criticità ermeneutica e questa scelta, forse più politica che giuridica, era chiara.

La maggior parte (80% ca.) aveva già un MOG 231/2001 e si proponeva di estendere l'analisi dei rischi e le misure di prevenzione già in essere. Non è chiaro, peraltro, se e come fossero state considerate le criticità connesse all'utilizzo del MOG 231 ai fini dell'adempimento delle direttive del PNA.

⁹ Il RPC è un dirigente (quindi non autonomo né indipendente), ha responsabilità personale (dirigenziale, disciplinare, erariale, Corte dei Conti)

¹⁰ Rapporto sul primo anno di attuazione della legge 190/2012, dicembre 2013.

Per quanto concerne il RPC prevaleva una posizione attendista: il 60% non aveva ancora assunto decisioni e le altre dichiaravano di individuarlo con un dirigente oppure con l'OdV.

In particolare STPS S.p.A. ebbe a rivolgere alla Prefettura di Sondrio, nell'agosto 2014, una articolata motivazione che esponeva le proprie perplessità circa l'intraprendere le misure richieste dalla legge 190/2012, alla quale non pervenne mai risposta.

Tuttavia, negli anni seguenti, la normativa di cui alla legge 190/2012 ha subito, come *supra* rilevato, significative modifiche da parte del decreto legge 90/2014 (l. 114/2014)¹¹ e, prendendo puntualmente atto della disorganicità delle disposizioni di cui alla 190/2012 e dei decreti di attuazione che si riferiscono agli enti in controllo pubblico, A.N.AC. e Ministero dell'economia e delle finanze (MEF) hanno istituito un coordinamento tecnico che ha prodotto (dicembre 2014) un documento di indirizzo da cui sono originate le Linee guida le quali, dopo essere state poste anche in consultazione pubblica, sono state adottate con la già citata determinazione A.N.AC. n. 8/2015.

Esse Linee guida rivisitano sensibilmente la disciplina come precedentemente prevista dal PNA e sono indirizzate alle società controllate dalle PP. AA.

STPS S.p.A. in quanto ente di diritto privato in controllo pubblico ritiene quindi di poter fare riferimento alle condizioni previste dalla determinazione 8/2015 di A.N.AC. e decide di attivarsi in tale senso nella consapevolezza che non sarà possibile, per obiettive motivazioni di tempo, rispettare da subito i termini e le scadenze indicate dall'Autorità.

Il nuovo PNA 2016 ha confermato questa interpretazione nel paragrafo 3.2. e non ha modificato le impostazioni adottate con la determinazione 12/2015, infatti il PNA 2016 prevede espressamente a pagina 6 "Quanto già indicato nell'Aggiornamento 2015 al PNA, sia per la parte generale che per quella speciale, è da intendersi integrativo del presente PNA."

Il PNA 2016, infatti ha un'impostazione diversa rispetto al precedente del 2013. Sia nella parte generale che nella parte speciale l'Autorità ha scelto di svolgere approfondimenti su temi specifici senza soffermarsi su tutti quelli già trattati in precedenza.

Tali approfondimenti non riguardano nello specifico le Società e le attività svolte da S.T.P.S..

¹¹ Per esempio, l'art. 24 *bis* ha modificato l'art. 11 del d. lgs. 33/2013 (Ambito soggettivo di applicazione) estendendo l'applicazione della trasparenza agli enti di diritto privato in controllo pubblico.

V. anche l'art. 15, co. 1, del d. lgs. 39/2013 che affida al responsabile del piano anticorruzione (RPC) dell'ente di diritto privato in controllo pubblico il compito di curare, anche attraverso il Piano, l'attuazione delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi.

1.3 Presupposti, scopo, contenuti tipici del piano anticorruzione (PTPC)

Se la *ratio* in genere della normativa anticorruzione, più ancora che nella 190/2012 alla luce dei suoi decreti di attuazione, è l'estensione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza a soggetti che - indipendentemente dalla loro natura giuridica - sono controllati dalla PA, si avvalgono di pubbliche risorse e svolgono attività di pubblico interesse, è necessario allora coordinare anche gli strumenti normativi che, in modo distinto, ma con possibilità di contatto reciproco ciascuno nella sua competenza, si rivolgono a questa materia: la 190/2012 e il 231/2001.

Come sottolinea l'A.N.AC., è opportuno che questo avvenga sia in termini di modello di organizzazione e gestione sia di controlli e responsabilità¹². E questo significa che ove ci sia un MOG 231/2001 esso vada rinforzato opportunamente integrandolo con le condizioni *ex* l. 190/2012.

Gli ambiti di applicazione della 190/2012 e del 231/2001 non coincidono benché le due norme presentino analogie di *ratio* individuata nella prevenzione della commissione di illeciti: nella prima dei reati contro la P.A. e di mal-comportamenti, nel secondo di alcuni (tassativamente) specifici reati (compresi nel c. d. 'catalogo dei reati' che è poi il coarcevo - allo stato- risultante dall'art. 24 all'art. 25-*duodecies* del 231, nell'ambito del quale solo l'art. 24 e l'art. 25 riguardano la materia della 190/2012).

Nella prima l'ambito è, come si comprende, molto maggiore (anche per la sostanziale indeterminatezza giuridica del concetto di mala-amministrazione) e, in particolare, un'ulteriore sostanziale differenza è data dal fatto che mentre il 231 intende prevenire (solo) determinati reati commessi nell'interesse o vantaggio dell'ente, la 190 è volta a prevenire reati (tutti quelli contro la pubblica amministrazione contenuti nel Titolo II, Capo I, del Libro II del codice penale) e comportamenti illeciti comunque realizzati e non solo a vantaggio, ma anche a danno dell'ente (comportamenti attivi e passivi).

In proposito le Linee guida cercano di definire il concetto di **mala-amministrazione** precisando che essa copre tutti i casi di *devianza significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali gli interessi privati condizionano impropriamente l'azione degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo sia nel caso in cui sia rimasto a livello di tentativo.*

In sostanza si tratta di un abuso (uso improprio) a fini privati di poteri e di funzioni attribuite all'ente per la gestione (che deve essere e rimanere imparziale) degli interessi pubblici ovvero un inquinamento o devianza dell'azione (amministrativa) *ab externo* che sia anche solo tollerata in prospettiva di benefici o utilità privati. La radice del comportamento biasimato risale alla Costituzione (art. 97, comma 1: imparzialità dell'amministrazione e art. 98, comma 1: servizio esclusivo della Nazione da parte dei pubblici impiegati)

¹² Linee guida cit., pag. 8.

Di conseguenza - ed è un'altra fondamentale differenza con il MOG che riconosce la fondatezza della posizione di chi esprimeva dubbi sul fatto che la funzione del responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) potesse essere affidata all'OdV- la responsabilità a carico del RPC (responsabilità dirigenziale, disciplinare ed erariale¹³ ex l. 190, art. 1, co. 12) si radica al verificarsi di quanto sopra indicato, pur se a danno dell'ente, se esso RPC non prova di avere predisposto un piano adeguato a prevenire i rischi e di avere efficacemente vigilato sulla sua attuazione.

Per cui, operativamente e nella logica anzidetta del coordinamento organico, l'ente che già dispone di un MOG, come STPS S.p.A., provvede ad integrarlo con le valutazioni e le misure di prevenzione ai sensi e per gli effetti della 190/2012 contenute nel presente documento che costituisce, come già precisato, il PTPC dell'ente.

Queste valutazioni e misure mirano a coprire le attività svolte dall'ente a fronte di tutto il perimetro di illecito di cui alla 190 (reati¹⁴ e non reati in quanto comunque mala-amministrazione secondo la definizione dell'A.N.AC.) e sono contenute nel presente documento unitario, denominato Piano di prevenzione della corruzione, come componente specifica di una sezione apposita del MOG, poiché questo documento è sottoposto alla vigilanza dell'A.N.AC. (a differenza del MOG 231) ed anche ad un processo di aggiornamento indipendente rispetto al MOG.

La scelta di STPS S.p.A. è stata nel senso di predisporre un PTPC in versione autonoma, come in effetti rappresentata in questo documento, che sia anche contemporaneamente una sezione apposita del MOG (in termini della maggiore efficacia possibile volta alla prevenzione) e dunque chiaramente identificabile come tale oltre che anche chiaramente utilizzabile come tale per i fini della 190/2012 tenendo in considerazione che ad esso sono correlate forme sia di gestione sia di responsabilità differenti.

Il PTPC individua le misure per la prevenzione della corruzione non in teoria, ma lavorando sulla propria specifica singolarità organizzativa e sulle sue attività/funzioni.

I contenuti del PTPC, il quale è - in sostanza - un sistema di gestione del rischio specifico (corruzione) facente parte del MOG, sono¹⁵:

➤ (1) Individuazione e gestione dei rischi di corruzione

In coerenza con quanto previsto dall'art. 1, comma 9, della legge n. 190/2012 (e, parallelamente dall'art. 6, comma 2, del d. lgs. n. 231/2001) l'ente effettua un'analisi del proprio contesto e della propria realtà organizzativa per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare fatti corruttivi.

¹³ Anche questa marca, all'evidenza, una significativa diversità rispetto alla responsabilità dell'OdV.

¹⁴ Artt. da 314 a 355 del c. p.

¹⁵ Questa parte è tratta direttamente, anche dove sintetizzata per attualizzarla alla situazione dell'ente STPS S.p.A, dalle Linee guida dell'A.N.AC. (determinazione n. 8 /2015).

Tra le attività esposte al rischio di corruzione vanno considerate in prima istanza quelle elencate dall'art. 1, co. 16, della legge n. 190 del 2012 (*autorizzazioni e concessioni, appalti e contratti, sovvenzioni e finanziamenti, selezione e gestione del personale*), cui si aggiungono ulteriori aree individuate dall'ente in base alle proprie caratteristiche organizzative e funzionali.

Fra queste, a titolo esemplificativo, *l'area dei controlli, l'area economico finanziaria, l'area delle relazioni esterne e le aree in cui vengono gestiti i rapporti fra amministratori pubblici e soggetti privati*.

Nella individuazione delle aree a rischio è necessario che si tenga anche conto di quanto emerso in eventuali pronunce giurisdizionali, anche non definitive, oppure da indagini/verifiche amministrative (GdF, ASL, Ispettorato del Lavoro, INPS, INAIL, VV.FF. *etc*) allorché dalle stesse risulti l'esposizione dell'area organizzativa o della attività a particolari rischi.

L'analisi, finalizzata a una corretta programmazione delle misure preventive, deve condurre a una rappresentazione, il più possibile completa, di come i fatti di *mala-amministrazione* e le fattispecie di reato possono essere contrastate nel contesto operativo interno ed esterno dell'ente stesso.

Ne consegue che si dovrà riportare una mappa delle aree a rischio e dei connessi reati di corruzione e/o comportamenti genericamente/tendenzialmente corruttivi sebbene non reati tipici¹⁶ (*mala-amministrazione*) nonché l'individuazione delle misure di prevenzione.

In merito alla gestione del rischio, rimane l'indicazione, sia pure non vincolante (già contenuta nel PNA), di seguire i principi e le linee guida UNI ISO 31000:2010.

➤ (2) Sistema di controlli

Un sistema di gestione del rischio si completa con una valutazione del sistema di controllo interno previsto dal modello di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d. lgs. 231/2001, già esistente in STPS S.p.A., e con il suo eventuale adeguamento quando ciò si riveli necessario in rapporto a prevenire i rischi di corruzione come quelli individuati al punto (1).

In ogni caso è opportuno, anche per evitare inutili appesantimenti o duplicazioni, che sia assicurato il coordinamento tra i controlli per la prevenzione dei rischi di cui al 231/2001 e quelli per la prevenzione di rischi di corruzione di cui alla 190/2012, nonché tra le funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) e quelle dell'organismo di controllo 231 (OdV), con particolare riguardo al flusso di informazioni a supporto delle attività svolte dal RPC.

Allo scopo STPS S.p.A. ha proceduto con la costituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV) collegiale in cui uno dei componenti è il RPC.

¹⁶ I reati (contravvenzioni e delitti) attengono a fattispecie *tipiche*, cioè delineate *a priori* dalle norme.

➤ (3) Codice di comportamento o codice etico.

L'ente integra il codice etico o di comportamento già approvato ai sensi del 231/2001 avendo cura di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione e dei comportamenti illeciti poiché considerati a rischi di corruzione. Il codice ha rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare, analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni: l'inosservanza, cioè, può dare luogo a misure disciplinari.

Al fine di assicurare l'attuazione delle norme del codice è opportuno prevedere un apparato sanzionatorio¹⁷.

➤ (4) Trasparenza.

Al fine di dare attuazione agli obblighi di pubblicazione ai sensi del d. lgs. n. 33/2013 e della normativa vigente, l'ente definisce ed adotta un **Programma triennale per la trasparenza e l'integrità**, che è **Allegato** al presente PTPC, in cui sono individuate le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi da pubblicare, prevedendo anche uno specifico sistema delle responsabilità attuative e di verifica.

➤ (5) Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali.

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

In riferimento agli enti privati in controllo pubblico, come S.T.P.S. S.p.A., per gli amministratori, in particolare, vale la seguente disposizione del d. lgs. n 39/2013:

- art. 3, co. 1, lett. d), relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna, anche non passata in giudicato, per reati contro la pubblica amministrazione;

per i dirigenti:

- art. 3, comma 1, lett. c).

L'ente adotta le misure necessarie ad assicurare che:

¹⁷ Questo apparato sanzionatorio, pur con le sue tipicità, rientra ovviamente nell'ambito -e ne fa parte- della procedura disciplinare aziendale generale come prevista ai sensi della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e del ccnl di settore applicato. Poiché non ci possono essere in azienda altri meccanismi disciplinari per i dipendenti se non quelli disciplinati dalla legge e dal contratto.

- a) negli atti di attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico;
- b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico;
- c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interne all'ente, un'attività di vigilanza, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

Nel caso di nomina di amministratori proposta o effettuata dalle PP.AA. controllanti, le verifiche sulle inconferibilità sono svolte dalle medesime.

➤ (6) Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

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

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

- art. 9, riguardante le *“incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali”* e, in particolare, il co. 2;
- art. 11, relativo a *“incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali”* ed in particolare i co. 2 e 3;
- art. 13, recante *“incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali”*;

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

A tali fini, l'ente adotta le misure necessarie ad assicurare che:

- a) siano inserite espressamente le cause di incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi per l'attribuzione degli stessi;
- b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto;
- c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione un'attività di vigilanza, eventualmente anche in collaborazione con altre strutture di controllo

interne alla società, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche, nonché su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

➤ (7) Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici

Al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, comma 16-ter, del d. lgs. n. 165 del 2001, l'ente adotta le misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni nei confronti dell'ente stesso. Assume inoltre iniziative volte a garantire che:

- a) negli interPELLI o comunque nelle varie forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa menzionata sopra;
- b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa;
- c) sia svolta, secondo criteri autonomamente definiti, una specifica attività di vigilanza, eventualmente anche secondo modalità definite e su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

➤ (8) Formazione.

L'ente definisce i contenuti, i destinatari e le modalità di erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione, da integrare con eventuali preesistenti attività di formazione dedicate al MOG *ex d.lgs. n. 231/2001*.

➤ (9) Tutela del dipendente che segnala illeciti.

In mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano illeciti nelle società, come già rappresentato nelle Linee guida in materia emanate dall'Autorità con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, le amministrazioni controllanti promuovono l'adozione da parte delle società controllate di misure idonee ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione. A questo fine è utile assicurare la trasparenza del procedimento di segnalazione, definendo e rendendo noto l'*iter*, con l'indicazione di termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria e con l'individuazione dei soggetti che gestiscono le segnalazioni.

➤ (10) Rotazione o misure alternative.

Uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti. La l. n. 190 del 2012 attribuisce particolare efficacia preventiva alla rotazione, ma questa misura, compatibilmente con le esigenze organizzative d'impresa, implica ovviamente una elevata frequenza del turnover di quelle figure

preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione. Inoltre la rotazione non deve comunque nemmeno tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico¹⁸.

Altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione, potrebbe essere quella della distinzione delle competenze (*segregazione delle funzioni*) che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche. –

➤ (11) Monitoraggio

L'ente, in coerenza con quanto già previsto per l'attuazione delle misure previste ai sensi del d.lgs. 231/2001, individua le modalità, le tecniche e la frequenza del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, anche ai fini del loro aggiornamento periodico, avendo cura di specificare i ruoli e le responsabilità dei soggetti chiamati a svolgere tale attività, tra i quali rientra il Responsabile della prevenzione della corruzione. Quest'ultimo, entro il 15 dicembre di ogni anno, pubblica nel sito web della società una relazione recante i risultati dell'attività di prevenzione svolta sulla base di uno schema che A.N.AC. si riserva di definire.

Per il 2016 il termine è stato prorogato al 16.01.2017 ed S.T.P.S. ha proceduto per la prima volta alla pubblicazione sul sito della relazione.

1.4 Il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC)

L'ente controllato dalle PP.AA è tenuto a nominare un Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPC)¹⁹ cui spetta predisporre le misure organizzative per la prevenzione della corruzione ai sensi della legge 190/2012.

La figura del RPC è descritta nel Capitolo 5 di questo documento.

1.5 La Trasparenza

All'ente controllato, direttamente o indirettamente, dalle PP.AA. si applica la normativa sulla trasparenza contenuta nel d. lgs. n. 33/2013 (art. 11, comma 2, del d. lgs. n. 33/2013), oltre a quanto già previsto dall'art. 1, comma 34, della legge n. 190 del 2012 per tutte le società a partecipazione pubblica, anche non di controllo.

La normativa specifica, come anche la figura del responsabile della trasparenza, sono descritte nel Capitolo 5 del presente documento.

¹⁸ In STPS SpA questa misura, in considerazione di quanto meglio analizzato in prosieguo, non è ritenuta possibile.

¹⁹ Art. 1, co. 7, della legge n. 190/2012.

2. CODICE ETICO

2.1 Generalità

2.2 Contenuti

2.1 Generalità

2.1.1 Il **codice etico** è costituito dall'insieme dei principi generali e delle regole di comportamento idonee a promuovere ed indirizzare verso atteggiamenti omogenei di legalità e correttezza e quindi di cooperare attivamente, per tale tramite, sia alla prevenzione delle fattispecie di reato per le quali è prevista la responsabilità amministrativa degli enti, ai sensi del d. lgs. 231/2001, sia alla prevenzione dei comportamenti corruttivi di cui alla l. 190/2012, vuoi tipici (reati) vuoi atipici (*malamministrazione*).

Il codice etico non è previsto fra i requisiti del MOG da parte del d. lgs. 231/2001, ma è stato individuato dalle Linee guida di Confindustria²⁰ come documento prescrittivo importante e di utilità per costituire come le fondamenta del MOG.

Viceversa il codice etico è esplicitamente richiamato fra i contenuti minimi delle misure da adottare da parte delle società ai fini della prevenzione della corruzione secondo le Linee guida dell'A.N.AC.²¹

A ben vedere il codice etico è un po' l'ossatura o schema che l'ente adotta formalmente, nell'ambito dello svolgimento della propria attività ed in rapporto alla propria organizzazione, allo scopo di sintetizzare il quadro normativo (di fonte legale e di fonte interna) al quale come soggetto collettivo in controllo pubblico intende conformarsi in applicazione sia degli articoli 6 e 7 del d. lgs. 231/2001 sia della l. 190/2012 e successive disposizioni in funzione anticorruzione.

Essendo ossatura o schema esso deve essere sintetico, di facile interpretazione e di agevole lettura per chiunque, anche non esperto in materia tecnico-giuridica, lasciando evidentemente ai singoli protocolli/procedure gli eventuali, ove necessari, dettagli specialistici tecnico-operativi.

Perché il codice ha il fine di **indirizzare in modo etico i comportamenti dell'ente**: individuare diritti, doveri e responsabilità; prescrivere ed inibire comportamenti; impostare e governare processi di controllo; determinare meccanismi sanzionatori.

Come tale, il codice deve essere **vincolante per tutti** quanti operano nell'ente o per l'ente a qualsivoglia titolo e deve quindi poter essere contrattualizzato, cioè diventare un obbligo

²⁰ Op. cit. pagg. 25 ss.

²¹ Determinazione n. 8/2015, pag. 14.

dedotto in contratto sia questo subordinato o autonomo. E perché la deduzione in contratto sia possibile si comprende che debba essere redatto nel modo anzidetto²².

2.1.2 Il codice etico costituisce così parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei collaboratori dell'ente, subordinati e non²³, ed è realizzato mediante un apposito documento ufficiale e pubblico, che necessita di essere messo in pratica a livello dei comportamenti concreti.

Pertanto l'etica dell'ente che si è dotato di un codice deve essere riscontrabile, oltre che in teoria (nei documenti formali), anche e specialmente nella pratica quotidiana (ortoprassi).

2.1.3 Il codice etico deve essere **adottato ed aggiornato al più elevato livello dell'ente** e deve essere oggetto di concreta volontà attuativa e di esempio da parte anzitutto degli amministratori, dei dirigenti e dei responsabili d'ufficio o di funzione.

La pubblica formalizzazione dei valori etici dell'ente ne consente una comunicazione adeguata a tutti i destinatari e ne rende più efficace l'attuazione nell'ottica di delineare un approccio globale in grado di orientare il modo di essere e di agire dell'organizzazione ai vari livelli di responsabilità e di competenza sullo scenario delle attività economiche, istituzionali e sociali dell'ente.

La reputazione, la credibilità e la correttezza imprenditoriale e professionale dell'ente costituiscono risorse immateriali di grande rilevanza e sono strategiche anche per la partecipazione dei soci/azionisti, per i rapporti con clienti e fornitori, per lo sviluppo delle risorse umane, per i rapporti con il territorio, le pubbliche amministrazioni, il mercato e la collettività in genere.

Sotto tale prospettiva, l'ente dovrebbe essere persuaso che il codice etico, adeguatamente realizzato nelle proprie modalità di agire, oltre ad essere uno strumento di prevenzione specifica, contribuisca anche al miglioramento dei rapporti, della fiducia e della cooperazione con gli *stakeholders*.

2.1.4 Il codice etico può essere costituito sia da un documento specifico appositamente redatto, sia da altri strumenti istituzionali dell'ente (come, ad esempio, statuti, regolamenti, procedure *etc.*): peraltro, essendo la definizione di principi e valori etici - finalizzati a prevenire i reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa degli enti - un processo necessario e fondamentale per la corretta messa a punto del MOG,

²² Sovente gli enti tendono ad utilizzare il codice etico anche per fini di comunicazione e immagine e per questo lo illustrano con numerose notizie e dichiarazioni di svariata natura. Premesso che, non il codice essendo un requisito della legge, ogni scelta è possibile, si vuole solo richiamare l'attenzione sul fatto che se opta per un codice etico non contrattualizzabile l'ente si priva di un importante ed efficace strumento.

²³ Compreso, quindi, il vertice operativo apicale (Presidente, CdA, AD, AU *etc.*) e gli stessi organi di controllo (Collegio sindacale, revisori *etc.*) oltre ai collaboratori autonomi e professionisti in genere.

particolarmente nelle fasi iniziali e di messa a regime del sistema, la necessità di evitare il rischio di possibili (ma pericolose) discrasie fra teoria e pratica (vale a dire di principi che non si traducano o stentino a tradursi in prassi ed operatività) suggerisce di preferire la predisposizione di un documento dedicato.

Non c'è infatti nulla che vulneri l'efficacia di un modello di gestione e la credibilità dell'iniziativa, in particolare all'interno dell'organizzazione, come un codice etico tendenzialmente solo formale, sconosciuto o negletto (anche parzialmente).

2.1.5 A tale riguardo va ricordato che i principi necessari alla messa a punto del codice etico devono essere individuati in rapporto a quei comportamenti (tipici come i reati o atipici come la *malamministrazione*) che s'intendono prevenire (v. Capitolo 3).

Pertanto, il codice etico dell'ente deve contemplare principi e valori non solo di generale legittimità, ma anche collegati alle attività effettive e, nell'ambito di queste, ai comportamenti che l'ente sceglie di promuovere per più efficacemente tenere sotto controllo il proprio operare ai fini della prevenzione anticorruptiva.

2.1.7 L'ente deve sottoporre il codice etico, al pari degli altri documenti che costituiscono il MOG, del quale il presente PTPC è parte speciale, a **periodici riesami** per mantenerlo attuale ed efficace sia in rapporto alle esperienze applicative maturate, sia in rapporto alla eventuale modifica/estensione delle attività, in armonia con lo sviluppo progressivo dell'ente, sia in rapporto all'aggiornamento della normativa di riferimento.

2.2 Contenuti

2.2.1 Nella prospettiva di prevenire efficacemente i comportamenti corruttivi, sia tipici (reati) sia atipici (*malamministrazione*), STPS S.p.A. ha proceduto all'adozione formale dei seguenti principi etici rilevanti che costituiscono elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

2.2.1-a) Rispetto delle leggi e dei regolamenti

Il rispetto di leggi e regolamenti deve essere un reale ed imprescindibile obiettivo e concretamente realizzarsi in relazione a tutti i luoghi nei quali l'ente opera e per tutte le attività.

1) Tutte le attività devono avvenire nel rispetto delle vigenti norme²⁴.

²⁴ Questa declaratoria, di per sé comprensibile per chiunque, è in realtà sovente resa di ardua applicazione dall'inarrestabile e prolissa produzione normativa che conferisce all'Italia il primato (nominale) di Paese più dotato di leggi e regolamenti.

- 2) L'ente richiede che [soci/azionisti,] amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori, rappresentanti anche di fatto, siano sempre impegnati nel rispetto delle leggi e dei regolamenti²⁵.
- 3) L'ente richiede il medesimo impegno a consulenti, professionisti, fornitori, clienti ed a chiunque abbia rapporti con l'ente stesso. Esso non dà inizio o prosecuzione ad alcun rapporto con chi non accetti formalmente (impegnandovisi in contratto o mandato) di adottare il medesimo principio²⁶.
- 4) L'ente richiede ai soggetti di cui sopra in 2) e 3) comportamenti eticamente corretti allo scopo di tutelare la propria sicurezza in termini di legittimità e di migliorare la propria reputazione, credibilità e correttezza, imprenditoriale e professionale.
- 5) L'ente si impegna ad adottare le più opportune iniziative e misure affinché l'obiettivo del rispetto delle norme vigenti, unitamente al rispetto dei protocolli (procedure) allo scopo predisposti, sia compreso ed attuato da [soci/azionisti,] amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori, rappresentanti anche di fatto, oltre che da consulenti, professionisti, fornitori, clienti e da chiunque abbia rapporti con l'ente stesso.
- 6) In particolare, il personale interno deve essere a conoscenza delle norme da osservare e dei comportamenti conseguenti da tenere. Qualora insorgano dubbi interpretativi o circa i processi o i comportamenti da seguire, ciascun interessato è obbligato a farlo presente e l'ente è tenuto ad informare adeguatamente i propri dipendenti in modo da evitare incomprensioni o interpretazioni difformi.
- 7) L'ente deve procurare un piano di sensibilizzazione, comunicazione e formazione adeguato e non occasionale sui temi e sui problemi eventuali del codice etico.

2.2.1-b Gestione dell'ente

Ogni operazione deve essere legittima, coerente, congrua e quindi correttamente autorizzata, verificata e registrata.

- 1) L'ente persegue il rispetto dei principi di veridicità, completezza e di correttezza nella predisposizione di tutti i documenti giuridicamente rilevanti che contengano informazioni e dati, in particolare economici, patrimoniali e finanziari.
- 2) L'ente persegue i principi del corretto funzionamento degli organi sociali, della corretta tenuta dei libri sociali e della contabilità e della corretta informazione ai soci/azionisti, agli organi ed alle funzioni competenti (sia interne sia esterne) circa i fatti significativi della gestione.

²⁵ Nel rispetto delle leggi sono compresi, ovviamente ed a maggior ragione, gli obblighi di informazione verso lo OdV ai sensi dell'articolo 6, c. 2, lettera d) del d. lgs. 231/2001 e verso il RPC ai sensi dell'art. 1, c. 9, lettera c) della l. 190/2012.

²⁶ *Idem* come sopra.

- 3) Tutte le azioni, operazioni e transazioni dell'ente devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione ed attuazione.
- 4) Per ogni operazione vi deve essere un supporto documentale adeguato affinché si possa procedere, ogniqualvolta sia opportuno, ad effettuare controlli circa le caratteristiche, i contenuti, la rintracciabilità ed i motivi dell'operazione medesima nonché ad individuare chi ha deciso, autorizzato, attuato, registrato e verificato l'operazione.

2.2.1-c Rapporti con i terzi interlocutori dell'ente

Tutti i rapporti vanno improntati al rispetto delle leggi e regolamenti, oltre che del presente codice etico, con l'obiettivo di mantenere trasparenza (veridicità, chiarezza, completezza e comprensibilità) e correttezza (rispetto dei terzi senza discriminazioni e possibili conflitti d'interesse).

[Tenere presente che taluni comportamenti rientranti nella normale prassi commerciale²⁷ possono essere ritenuti inopportuni o in violazione di legge o regolamento se tenuti nei confronti di dipendenti della PA o di soggetti che comunque agiscono per conto della PA].

- 1) L'ente produce servizi di trasporto mediante autobus offerti al pubblico all'esito di gare ad evidenza pubblica essendo assegnatario di contratti di servizio da parte della Pubblica Amministrazione locale: per tale motivo, in quanto soggetto che esercita un pubblico servizio, intende essere particolarmente attento, ad ogni suo livello operativo, nei confronti di comportamenti che possano essere considerati o rivelarsi corruttivi o comunque in conflitto con l'esigenza di operare secondo la miglior tutela possibile del bene e dell'interesse comune, in modalità sempre e del tutto imparziali verso tutti i terzi, e non mai per riscontrare o assecondare interessi singoli.
- 2) In particolare si richiama la necessità che ogni decisione rivolta verso i terzi abbia le caratteristiche dell'imparzialità e non sia inquinata da interessi singoli, favoritismi, agevolazioni personali, conflitti d'interesse.
- 3) Interessi singoli, favoritismi, agevolazioni personali e comportamenti simili non sono ammessi neanche se non portano vantaggi, economici e non, a chi li compie.
- 4) L'ente non offre denaro e/o doni-beni e/o servizi e/o favori-utilità, sotto qualsiasi forma, a dirigenti, funzionari, dipendenti o comunque esponenti della PA o loro parenti o affini sia in Italia sia all'estero ad eccezione dei cosiddetti "doni di cortesia" di cui in 5).
- 5) Uguale comportamento è stabilito nei confronti dei soggetti privati con i quali si abbiano rapporti di lavoro.

²⁷ Ad esempio: incontri di lavoro fuori sede o nel tempo libero, inviti, pranzi/cene *etc.*

- 6) Analogamente l'ente non accetta di essere destinatario di quanto in 4).
- 7) L'offerta e l'accettazione sono illecite e considerati atti corruttivi sia se realizzate direttamente dall'ente sia se realizzate per il tramite di persone esterne che agiscono per conto dell'ente, in Italia ed all'estero.
- 8) Eccezionalmente sono ammessi i così denominati 'doni di cortesia', caratterizzati da un obiettivo modico valore e tali comunque, per il loro contenuto, da non poter essere intesi come strumento di richiesta o conseguimento di favori o privilegi. In ogni caso il tema degli omaggi, offerti o ricevuti, tradizionalmente in concomitanza con periodi di festa o di ricorrenze particolari, è gestito in termini di centralità in modo da garantire uniformità di comportamenti.
- 9) Non è consentito offrire o accettare doni o favori di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la pubblica amministrazione.
- 10) Nel corso di rapporti (contatti, richieste, trattative *etc.*) con la pubblica amministrazione non è consentito al personale incaricato, interno od esterno, dell'ente di cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte.
- 11) Nel corso di gare con la pubblica amministrazione si deve operare nel rispetto delle norme e delle corrette pratiche commerciali, rispettando le regole della concorrenza.
- 12) L'ente non può farsi rappresentare, nei rapporti con la pubblica amministrazione, da soggetti terzi (consulenti *etc.*) quando si possano creare conflitti di interesse. In ogni caso l'ente deve procurare che il soggetto terzo ed i suoi collaboratori applichino a loro volta le medesime direttive etiche valide per i dipendenti e collaboratori dell'ente.
- 13) Nel corso di rapporti (contatti, richieste, trattative, rapporti *etc.*) con la pubblica amministrazione non è consentito intraprendere, direttamente o indirettamente, le seguenti azioni:
 - a) esaminare o proporre opportunità di lavoro e/o commerciali che possano avvantaggiare soggetti della pubblica amministrazione;
 - b) sollecitare od ottenere informazioni riservate che possano compromettere la reputazione o l'integrità di una o di entrambe le parti;
 - c) offrire o fornire, nemmeno indirettamente, omaggi/utilità.
- 14) Nel caso di enti concessionari/affidatari di pubblico servizio, i comportamenti sopra indicati valgono analogamente nei rapporti con gli interlocutori commerciali privati.
- 15) Inoltre, va considerato che è inopportuno o vietato realizzare rapporti di lavoro fra l'ente ed *ex* dipendenti (o loro parenti ed affini) della pubblica amministrazione che abbiano partecipato direttamente ed attivamente a trattative di affari intervenute oppure ad avallare richieste o istanze avanzate dall'ente alla PA.

- 16) Nei luoghi ove è insito nella cultura e nelle usanze locali offrire doni a terzi, è possibile agire in tale senso quando i doni siano, oltre che di modico valore, appropriati e tali da non poter essere interpretati come una ricerca di favori. Al riguardo è comunque opportuna una gestione centralizzata da parte dell'ente come in 8).
- 17) In rapporto all'attività svolta dall'ente, all'analisi dei rischi ed alla cultura/ambiente nel quale l'ente agisce, tutto il personale addetto, compreso il vertice aziendale, è impegnato al più preciso rispetto della regola circa la realizzazione dell'interesse generale, con esclusione di qualsiasi forma di condizionamento improprio da parte di interessi particolari nella consapevolezza della necessità di comportamenti e decisioni imparziali.

2.2.1-d Parti correlate e conflitti di interesse

La mappatura (evidenziazione) e conoscenza delle parti correlate (cioè controparti non indipendenti) è necessaria per la valutazione del rischio, per il controllo del rischio e per fornire le necessarie informazioni agli aventi diritto.

- 1) Si definiscono²⁸ 'parti correlate'²⁹ di una società (ente): l'ente controllante, le controllate, collegate e consociate; gli azionisti o soci e le persone a loro legate da vincoli di parentela, affinità, coniugio³⁰; in genere ogni società, ente o individuo che intrattenga rapporti con la società (ente) e che abbia la possibilità di influenzare sostanzialmente le decisioni della controparte, al punto che la controparte non sia nella condizione di perseguire a pieno il suo interesse economico nella transazione in oggetto;
- 2) si definiscono 'conflitti d'interesse' alcune situazioni nelle quali ci sono possibilità di realizzare vantaggi personali da opportunità d'affari di cui si sia venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni e -così facendo- ci sia possibilità di pretermettere in qualche modo o di non realizzare *in toto* l'interesse dell'ente a favore del quale si stia prestando la propria opera lavorativa o professionale;
- 3) si delineano, ad esempio, come fattispecie di conflitto di interesse:
 - avere da parte di rappresentanti o collaboratori dell'ente (particolarmente se di grado elevato) interessi (come quote, partecipazioni, incarichi, *etc*) con committenti, clienti, fornitori o concorrenti anche per il tramite di parenti³¹, affini³², coniuge;

²⁸ Alberto Pesenato, Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, Ipsoa, 2008, pag. 197.

²⁹ Per un approfondimento v. Organismo Italiano di Contabilità (OIC), Appendice di aggiornamento al Principio contabile nazionale OIC 12, Informazioni nella nota integrativa relative ad operazioni con parti correlate e accordi fuori bilancio (articolo 2427 n. 22-*bis* e n. 22-*ter* cod. civ.), marzo 2010.

³⁰ OIC, Appendice cit. pag 4: *Si considerano familiari stretti di un soggetto quei familiari che ci si attende possano influenzare, o essere influenzati da, il soggetto interessato nei loro rapporti con l'entità: Essi possono includere: il convivente e i figli del soggetto; i figli del convivente; le persone a carico del soggetto o del convivente.*

³¹ Art. 74 cod. civ.

³² Art. 78 cod. civ.

- svolgere attività, retribuite o meno, anche saltuarie per committenti, clienti, fornitori o concorrenti, anche per il tramite di parenti, affini, coniuge;
 - accettare vantaggi, economici o meno, da soggetti che sono o aspirano ad entrare in rapporti con l'ente.
- 4) In generale tutta la tematica sia relativa alle parti correlate sia ai conflitti d'interesse è complessa e non sempre di agevole approfondimento poiché, oltre a indicazioni normative³³, ci si muove nell'ambito della cultura e dell'etica dei singoli, per definizione poco omogenea, come della diversa propensione verso la legalità o le così dette 'scorciatoie'.

2.2.1-e Rapporti con la politica

L'ente può contribuire al finanziamento di partiti politici, comitati, organizzazioni o candidati politici purché nel rispetto della normativa vigente.

Del pari i rapporti con i movimenti e le organizzazioni sindacali devono essere ispirati a principi di trasparenza, correttezza e rispetto delle norme.

Anche per questi rapporti è quanto mai opportuna una gestione centralizzata da parte dell'ente come in 5).

2.2.2 Realizzazione degli obiettivi del codice etico

- 1) L'ente ha determinato, per il tramite di una specifica procedura (13. Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori, Allegato E, Rev. 1 del 27-03-2015) un **sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori** adeguati, per rendere effettivamente **esigibile il rispetto dei principi e dei valori dichiarati nel codice etico adottato**.
- 2) E' in ogni caso necessario considerare che, in linea generale, la realizzazione degli obiettivi del codice etico appare condizionata da alcuni comportamenti fondamentali preliminari che possono essere considerati il substrato culturale e sociale del codice medesimo e che sono del pari obbligatori:
 - Specifico dovere di collaborazione attiva con RPC;
 - consentire e richiedere il controllo della documentazione più significativa o comunque sensibile dell'ente, secondo le rispettive competenze, da parte del RPC e da parte dello OdV;

³³ V. ad esempio art. 2105 cod. civ. (Obbligo di fedeltà), art. 2094 cod. civ. (Prestatore di lavoro subordinato) e art. 2104 cod. civ. (Diligenza del prestatore di lavoro) che attribuiscono rilevanza legale, e quindi obbligatoria, a determinati comportamenti come la *direzione* dell'imprenditore (disposizioni, procedure, ordini di servizio), le *disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (idem)*, il divieto di *concorrenza* (per conto proprio o di terzi), di *divulgazione* e di *pregiudizio*.

- assicurare la trasparenza³⁴ delle attività;
- rispettare il *budget* e rispettare il sistema di autorizzazione/approvazione vigente per l'adozione di decisioni di gestione (operativa, economica, finanziaria);
- informare tempestivamente, secondo le rispettive competenze, RPC ed OdV di eventuali comportamenti non conformi, di commissioni di irregolarità *et similia* di cui si venga a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni, indipendentemente dalla effettività del danno.

Le segnalazioni a RPC ed OdV, attuate in buona fede, sono da considerare espressione di senso civico e di appartenenza all'organizzazione³⁵. Ad esse è garantita protezione e riservatezza assoluta³⁶.

- 3) Il mancato rispetto dei contenuti del codice etico e dei comportamenti di cui sopra comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste nella regolamentazione interna (vedasi **MOG**, Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori).

Inoltre, l'ente si rivale nei confronti dei soggetti responsabili in accordo con la normativa legale/contrattuale, per quanto attiene a pagamenti, sanzioni e danni in genere, conseguenti al compimento di fatti illeciti da parte dei soggetti medesimi.

3. SISTEMA DI GESTIONE DEI RISCHI

Il sistema è finalizzato alla individuazione e gestione dei rischi di corruzione³⁷.

Il processo di gestione del rischio³⁸ si sviluppa attraverso gradi successivi: definire il contesto (esterno e interno)³⁹, valutazione del rischio⁴⁰ (identificazione, analisi, ponderazione), trattamento del rischio⁴¹.

³⁴ La trasparenza si traduce di fatto, in via generale, in un intreccio di veridicità, chiarezza, completezza e comprensibilità dell'informazione. Il medesimo termine si riferisce altresì, con diverso contenuto, a specifici comportamenti ed attività da tenersi ai sensi del d. lgs. n. 33/2013 cui è dedicato uno spazio *ad hoc* nel presente documento.

³⁵ E' d'altro canto di tutta evidenza che ove ci siano reticenze o insofferenze nei confronti di RPC/OdV, particolarmente ai gradi più elevati dell'organizzazione dell'ente, nessun codice etico, ancorché redatto con tutta la necessaria competenza, è in grado di svolgere la sua funzione di promozione e orientamento. E che il rischio di critico funzionamento non si limita al codice etico, ma al MOG nel suo complesso, compreso il PTPC, con la compromissione delle rispettive sostanziali funzioni.

³⁶ Taluni enti scelgono di sanzionare disciplinarmente le segnalazioni all'OdV di cui si venga a verificare l'infondatezza allo scopo di contenere o regolare *a priori* l'afflusso di notizie la cui gestione può essere defatigante.

³⁷ Secondo i contenuti principali della norma UNI ISO 31000:2010 (Gestione del rischio. Principi e linee guida), Capitolo 5.

³⁸ Essendo, questo processo, una parte di sistema di gestione aziendale (MOG *ex* 231/2001 o PTPC *ex* l. 190/2012) deve comunque essere oggetto di **periodici riesami** dei quali conservare registrate le progressive variazioni con corrispondenti revisioni formali (fra l'altro utili a tracciare la sequenza delle decisioni adottate: innovative, integrative, correttive, ablativo).

³⁹ Vedi: 5.3 della norma UNI ISO 31000:2010

⁴⁰ Vedi: 5.4 della norma UNI ISO 31000:2010

⁴¹ Vedi: 5.5 della norma UNI ISO 31000:2010

3.1 Generalità

3.2 Definire il contesto

3.3 Valutazione del rischio

3.4 Trattamento del rischio

3.5 Segnalazione degli illeciti

3.1 Generalità

STPS S.p.A. intende operare in modo tale che il processo di gestione del rischio, oltre a costituire una parte integrante del proprio sistema di gestione (ad oggi: ISO 9001 e MOG 231/2001), si incorpori nella cultura e nelle prassi della propria organizzazione e sia adattato ai propri processi produttivi e comportamenti.

3.1.1 Comunicazione e consultazione

STPS S.p.A. opera in modo da consentire che la comunicazione e la consultazione con i portatori d'interesse esterni e interni abbia luogo durante tutte le fasi del processo di gestione del rischio, a cominciare dalla fase iniziale.

3.1.2 Monitoraggio e riesame

STPS S.p.A. opera in modo che il PTPC sia regolarmente monitorato e riesaminato per garantirne efficacia ed efficienza.

3.2 Definire il contesto

Significa: individuare i parametri ambientali/organizzativi, esterni ed interni, da tenere in considerazione per definire il campo di applicazione del processo di gestione del rischio (inteso come eventi e/o conseguenze degli eventi o insieme di ambedue).

Il contesto, esterno ed interno, in cui opera l'ente determina infatti la tipologia dei rischi da prendere concretamente in considerazione.

Per il tramite della definizione del contesto l'ente è in grado di realizzare una prima valutazione -sintetica, ma fondamentale- del proprio profilo di rischio per potersi, quindi, successivamente concentrare in modo maggiormente analitico sulla valutazione dei singoli rischi condotta specificamente in rapporto a singoli pericoli individuati (nel sistema del 231/2001 questo significa, in sostanza, valutare criticamente il 'catalogo' dei reati presupposto e procedere ad una prima cernita dei medesimi, escludendo motivatamente dai futuri approfondimenti specifici quei reati che non presentano verosimilmente probabilità di accadimento nell'ente medesimo. Analogamente si può procedere nel sistema 190/2012 tenendo presente nondimeno l'avvertenza che i comportamenti corruttivi in essa contemplati sono e tipici/reati e atipici/mala-amministrazione).

Dalla analisi del contesto si traggono informazioni per comprendere come il rischio corruttivo può verificarsi nell'ambito dell'ente sia per le condizioni/specificità dell'ambiente in cui esso opera (territorio e dinamiche sociali, economiche, culturali) sia per le proprie caratteristiche organizzative interne.

L'analisi del contesto consente di predisporre PTPC contestualizzati rispetto alla realtà dell'ente e quindi efficaci.

3.2.1 Contesto esterno (teorico) ovvero l'ambiente esterno nel quale l'ente opera per conseguire i propri obiettivi:

- ambiente sociale e culturale, politico, cogente (in termini di requisiti), finanziario, economico, tecnologico, competitivo (internazionale, nazionale, regionale, locale);
- relazioni con i portatori d'interesse (loro percezioni e valori).

3.2.2 Contesto interno (teorico) ovvero l'ambiente interno nel quale l'ente opera per conseguire i propri obiettivi (aspetti connessi all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo, vale a dire: qualsiasi cosa in grado d'influenzare il modo d'intendere dell'ente circa la gestione del rischio):

- governo dell'ente (organi: CdA, Presidenza, AD/DG), struttura organizzativa, ruoli, responsabilità;
- politiche, obiettivi, strategie;
- capacità in termini di risorse e conoscenze (capitali, tempo, persone, processi, sistemi, tecnologie);
- relazioni contrattuali (dipendenti, collaboratori, fornitori) anche in termini di forme ed estensione *et* relazioni interne ed esterne in genere;
- sistemi e flussi informativi, processi decisionali (sia formali sia informali);
- cultura dell'organizzazione/ente.

3.2.3 Il contesto esterno (in pratica) dell'ente STPS S.p.A:

A) Contesto settoriale e missione strategica.

La missione strategica dell'ente consiste in: erogazione di servizi di TPL al fine di soddisfare la domanda di mobilità extraurbana della cittadinanza valtellinese nella zona dei bacini del Chiavennasco-Morbegnese e del Sondriese. La produzione del TPL è realizzata ai sensi di appositi contratti di servizio (n. 4493 e 4494 del 2 settembre 2011) il cui affidamento ad STPS S.p.A. è avvenuto all'esito di gara ad evidenza pubblica bandita

da parte della Provincia di Sondrio in data 21 aprile 2011 cui hanno fatto seguito varie proroghe e, da ultimo, la determinazione n. 2 del 5-01-2016 fino al 31-12-2016.

Inoltre l'ente realizza attività imprenditoriali libere come l'offerta sul mercato di servizi di noleggio con conducente mediante autobus e attività di servizi di officina verso l'interno in quanto strumentali e/o finalizzate comunque alla propria funzione sociale.

Il ciclo produttivo dell'ente consiste in: sede principale in Sondrio e sedi secondarie in Morbegno e Chiavenna; n. 8 addetti impiegati, n. 75 addetti autisti, n. 9 addetti officina.

Non ci sono rapporti di lavoro precari nell'ambito dei servizi di trasporto sia pubblici sia privati

I committenti dei servizi erogati dall'ente sono: la provincia di Sondrio per il TPL; agenzie private, scuole, clientela privata, altre aziende del settore per il noleggio.

Le principali forniture sono: materiale rotabile, gasolio, gomme, materiali di ricambio per officina.

I principali vincoli normativi cogenti, oltre alla normativa generale civile, fiscale, previdenziale e settoriale specifica, che disciplinano l'attività aziendale dell'ente sono: statuto dell'ente, ccnl Anav, contrattazione di II livello. I principali vincoli normativi volontari sono: sistema di gestione per la qualità (ISO 9001) e MOG *ex* 231/2001 (compreso codice etico), di cui fa parte il presente Piano Triennale Anticorruzione (con l'allegato dedicato alla Trasparenza).

Le principali interazioni dell'ente con altri settori di attività riguardano: enti pubblici territoriali, in particolare Provincia di Sondrio, Comuni e Comunità montane, nell'ambito dei servizi erogati dall'azienda;

Le principali interazioni dell'ente con le PP.AA: Regione Lombardia, Provincia di Sondrio, Comuni della Provincia di Sondrio (Lecco-Como) e Comunità Montane della Provincia di Sondrio.

Le relazioni con i portatori d'interesse (loro percezioni e valori): sono improntate a trasparenza e correttezza, non rilevandosi da nessuna parte pressioni di alcun genere né istanze che non siano di ordine legalitario.

Non ci sono contrasti con le associazioni di consumatori rappresentanti gli utenti dei servizi.

B) Contesto territoriale.

- L'ente opera nei territori della media e bassa Valtellina.
- Il contesto territoriale è sviluppato sotto il profilo economico-sociale in campo turistico e terziario con qualche risvolto in agricoltura.
- Il contesto territoriale è, sotto il profilo politico, sufficientemente stabile e con maggioranze di orientamento centro-destra.

- Non sono presenti particolari profili di rischio con riferimento a fenomeni di criminalità organizzata, terrorismo, malaffare.
- Non esiste competizione da cui l'ente debba proteggersi, giacché nell'attuale ordinamento normativo la eventuale competizione si svolge a monte, per il mercato, vale a dire al momento della gara pubblica all'esito della quale viene poi affidato, in esclusiva, da parte della PA all'ente il contratto di servizio. Quindi non c'è competizione nel mercato dei servizi pubblici di trasporto.
- La competizione è confinata nelle attività estranee al pubblico servizio (noleggio bus), ma nella realtà di STPS S.p.A., per la sua collocazione logistico-territoriale nella zona di Sondrio/Morbegno, non comporta tensioni rilevanti al di fuori di una dinamica fisiologica con altri operatori privati con i quali, invero, c'è forse più collaborazione che ostilità.

3.2.4 Il contesto interno (in pratica) dell'ente STPS S.p.A.:

C) Contesto istituzionale.

L'ente STPS S.p.A è una società di capitali in controllo pubblico locale. La proprietà dell'ente è quasi totalmente in capo agli enti locali della Valtellina azionisti, fra i quali la maggioranza è detenuta dalla Provincia di Sondrio. Il capitale privato è limitato a meno dell'1%.

Il CdA è composta da 6 membri di cui 5 di nomina pubblica e 1 di nomina privata.

Il Presidente è il signor Cardelio Sertori, azionista privato, presente in STPS dalla sua costituzione (1976), per tanti anni amministratore delegato e dal 2005 presidente del CdA.

L'AD è l'ing. Natalia Cristini dal 2005.

La struttura organizzativa è molto semplice in quanto sviluppata, da un lato, con tutti i poteri decisionali ed operativi rilevanti in capo a Presidente e AD, che di fatto svolge anche le funzioni di DG, e, dall'altro, con pochi uffici essenziali dedicati alla operatività quotidiana sotto la responsabilità di funzionari con elevata esperienza sia professionale sia aziendale e significativamente fidelizzati anche sotto il profilo di una comune cultura aziendale condivisa.

Nell'ente opera poi, ai sensi di legge, un Collegio sindacale, anche revisore dei conti, che si riunisce regolarmente e con il quale, non essendoci criticità, i rapporti sono del tutto correnti.

D) Contesto: struttura organizzativa

L'organigramma è piatto in quanto prevede, in diretto riporto al AD/DG e al Presidente, i quali coprono anche la funzione di Direzione di esercizio ai sensi di legge, le seguenti funzioni presidiate, ciascuna, da un impiegato responsabile: oltre allo staff (RSPP/Gestione

Qualità/Medico competente esterno): Amministrazione (M. Mevio), Servizio Tecnico (A. Resta), Movimento (G. Curtoni). Dal Servizio Tecnico dipendono: Officina (Faj) e Ufficio Controllo.

Al massimo livello organizzativo dell'ente fanno riferimento OdV e RPC e Trasparenza.

Non sono state conferite procure (notarili) né deleghe (organizzative) con poteri di spesa e/o di rappresentanza esterna agli impiegati responsabili dei servizi di cui sopra onde gli unici soggetti con ruolo di significativa responsabilità in termini di spesa e di rapporti con l'esterno, sia verso il pubblico sia verso il privato, sono il Presidente e l'AD/DG (gli impiegati limitandosi a piccole spese di cassa all'occorrenza e a rapporti correnti d'uso comune con clienti e fornitori).

L'organizzazione dell'ente in generale e la struttura dei singoli servizi sono state analizzate in sede di predisposizione del MOG 231/2001 con i documenti denominati rispettivamente Analisi conoscitiva preliminare STPS ed Analisi conoscitiva-identificazione per le attività sensibili cui si rimanda per i pertinenti contenuti. I doc in parola sono stati realizzati nel 2013, ma si ritengono ancora validi in quanto non sono intervenute modifiche né di struttura né di persone.

Le relazioni contrattuali con i dipendenti sono disciplinate dal ccnl di settore (ANAV) e l'utilizzo di collaboratori esterni è limitato a funzioni specialistiche (sicurezza, informatica, fiscale, sistemi di gestione) determinate sotto la diretta responsabilità -sia di scelta sia di controllo- del vertice come, del pari, il ricorso a consulenze specifiche in caso di necessità.

Le relazioni con i fornitori sono regolate da appositi accordi e contratti e disciplinati dalla doc. del sistema per la gestione della qualità (ISO 9001) che STPS S.p.A. certifica regolarmente.

Sempre sotto il profilo organizzativo l'ente si è fornito anche di un sistema (MOG) ex d. lgs. 231/2001 che inizia a funzionare nel 2016 con la nomina di un OdV collegiale di tre componenti scelti con un criterio sinergico volto ad attribuire la maggior efficacia/efficienza possibile al sistema: RPC (amministratore senza deleghe), esperto (esterno) di sicurezza/ambiente, soggetto (esterno) che sta implementando il MOG 231.

E) Contesto: politiche, obiettivi e strategie dell'ente.

STPS S.p.A. persegue sostanzialmente una politica di servizio verso gli enti locali (azionisti e committenti) e le cittadinanze servite che tiene in considerazione lo scenario generale in cui si muove il TPL nella Regione lombarda.

Le risorse per il TPL, che non ha possibilità di essere prodotto senza apporto di risorse pubbliche, provengono alla Provincia, ente committente e firmatario dei contratti di servizio, da parte della Regione e sono in maggior parte costituiti da quote del Fondo nazionale trasporti integrate da una parte a carico della Regione stessa.

Il costo del TPL a carico dell'ente, fatto 100, è allo stato coperto da 70% circa di corrispettivo da contratto di servizio (risorse pubbliche) e da 30% circa da ricavo da tariffa

(a sua volta non di libera scelta dell'ente, ma vincolata dalla normativa pubblica in materia). L'introito tariffario è basso in rapporto al generale contesto dell'utenza a domanda debole.

Utilizzando anche tutte le entrate di origine privatistica (servizi di noleggio e linee di granturismo), l'obiettivo è di mantenere l'equilibrio di bilancio, comprendendo nelle spese anche tutti gli investimenti e i relativi ammortamenti, in particolare quelli relativi al materiale rotabile che sono necessari per mantenere una più che accettabile anzianità media del parco autobus.

F) Contesto: conoscenze, personale, cultura, etica aziendale

L'ente è una organizzazione di tipo sostanzialmente tradizionale e poco permeabile ai cambiamenti suggeriti dalle (variabili) scuole di pensiero della consulenza aziendale.

Le conoscenze sono normali, senza particolari propensioni verso aspetti tecnologici se non quelli di base, con una radicata specializzazione verso le problematiche dei trasporti di persone sia in campo pubblico sia privato.

Il personale, massimamente quello impiegatizio, è -da tempo- ampiamente fidelizzato e di costante attaccamento verso l'azienda: i rapporti e le relazioni fra il vertice (Presidente e AD/DG) e i responsabili dei servizi sono quotidiani e continui, anche per la collocazione logistica dei rispettivi uffici e la presenza -del pari regolare e continua- in azienda dei due vertici. *Turn over* unicamente fisiologico per il personale operaio, del pari molto fidelizzato.

L'etica aziendale, improntata a svolgere il lavoro nel modo migliore possibile e con il massimo riguardo possibile alla spesa (tutti i responsabili di ufficio sono -in azienda- consapevoli delle difficoltà generali nelle quali si trova il settore del TPL e delle condizioni di particolare -rispetto alla media- efficienza raggiunta e mantenuta da STPS S.p.A. con il sacrificio e l'attenzione di tutti, a cominciare dai vertici, non è mai stata intaccata da episodi critici, nemmeno a livello di denuncia rivelatasi infondata.

G) Contesto: economico, finanziario e patrimoniale.

I principali flussi delle entrate sono rappresentati da: corrispettivi da contratto di servizio, introiti tariffari, corrispettivi da servizi turistici (noleggio bus con autista e linee di granturismo).

Le modalità di approvvigionamento sono governate direttamente e nella responsabilità dei vertici (Presidente e AD/DG) se attengono a interventi di valore (cioè mediamente > € 1.000,00 per operazione) e comunque controllati/verificati dai vertici medesimi se gestite dai responsabili degli uffici per valori inferiori, mediamente, a € 1.000,00 per operazione.

L'equilibrio finanziario è realizzato dalla permanenza di tre componenti: corrispettivi, introiti da tariffa, introiti da noleggio e da linee commerciali (granturismo).

Tutti i flussi transitano su conti bancari e sono tracciabili e tracciati *in toto*.

Il patrimonio è costituito da immobili (sedi di Sondrio, Morbegno, Chiavenna e circa una decina di rimesse ai capolinea) e mobili (85 bus, con anzianità media al 31-12-2015 del 5,2% in dotazione per lo svolgimento della missione strategica dell'ente; capitale sociale).

La struttura contabile-amministrativa è tutta all'interno dell'ente.

H) Contesto: sistemi e flussi informativi e processi decisionali.

L'ente utilizza un sistema informatico ancora abbastanza semplice e di base che consiste in un server e relativi sistemi di back-up a cui sono collegati i vari utenti tramite PC e su cui operano utilizzando una serie di programmi informatici standard di cui l'azienda si è dotata. Per le comunicazioni, soprattutto con gli uffici periferici di Morbegno e Chiavenna, nonché con clienti e fornitori, viene utilizzata la posta elettronica tramite caselle e-mail dedicate ai vari settori. L'utilizzo del sistema informatico, anche per il rispetto della privacy, è regolamentato da una apposita disposizione interna.

I flussi informativi fra i vari uffici e il vertice, e viceversa, tendono sovente all'informalità, grazie alla stretta connessione esistente fra le varie figure e funzioni aziendali e l'uso di lavorare a stretto reciproco contatto. Fanno eccezione, ovviamente, tutte le materie che devono essere registrate (amministrazione e contabilità *in primis*) ed archiviate in quanto sottoposte al controllo e verifica del Collegio sindacale.

Il CdA si riunisce mediamente 5 volte all'anno.

Le decisioni che non sono di competenza del CdA sono di competenza del vertice (Presidente ed AD/DG) che, come già chiarito *supra*, agiscono di persona e senza avere rilasciato agli Uffici né procure (notarili) né deleghe (organizzative).

Di tal che l'area della responsabilità sistemico-gestionale, sia all'interno dell'ente sia al suo esterno, comprese le capacità di relazione ad ogni livello significativo (rapporti con Regione ed enti locali, Enti pubblici, istituti e soggetti sia pubblici sia privati), è chiaramente perimetrata all'interno dell'azione del vertice aziendale.

I) Contesto infrastrutturale (materiale).

L'ente è così radicato sul territorio:

- sede legale e operativa principale in via Samaden, 35 (con la presenza di addetti 56);
- sedi operative periferiche: Morbegno (con la presenza di addetti 23), Chiavenna (13);
- Officine: una a Sondrio e una a Morbegno.

J) Contesto infrastrutturale (immateriale)

L'ente utilizza i seguenti programmi software/piattaforme tecnologiche e informatiche per le attività connesse alle proprie finalità istituzionali come descritte:

- programmi base (Acronis Snap Deploy \$ kilicence server, acrobat reader (free), Adobe flash player, backup assist v7, business log, google crome, internet explorer, java 8

(free), microsoft office professional 2007, mozilla firefox (free), panda antivirus, winzip (free);

➤ programmi specifici:

- ET2000 SQL per la contabilità aziendale (è in corso la sostituzione con il programma Team System)
- Intrepida Winpag per gli stipendi del personale;
- Gestione biglietterie per il sistema di bigliettazione;
- Capgemini Mercurio per la gestione dei servizi e i turni del personale (il programma è in corso di implementazione)

Attraverso l'infrastruttura così descritta l'azienda governa e gestisce la propria amministrazione ricorrendo solo sporadicamente a consulenze e servizi esterni; gestisce inoltre il sistema interno di e-mail, provvede all'approvvigionamento di beni e servizi e si interfaccia con le PP.AA. oltre che con i terzi in genere.

3.2.5 Definire il contesto del processo di gestione del rischio⁴²

L'ente stabilisce come segue obiettivi, strategie e campo di applicazione in riferimento alle proprie attività ove intende applicare il processo di gestione del rischio.

Premesso che, quantomeno in questa fase iniziale di messa a punto del PTPC, la parte dell'azienda cui si applica il processo è la parte a rilevanza pubblica, vale a dire quella che produce i servizi di TPL per i quali soccorrono risorse pubbliche, e che S.T.P.S. S.p.A. si riserva –anche in base all'esperienza che maturerà sul campo in materia, di eventualmente estendere progressivamente il sistema di gestione del rischio in parola, l'obiettivo è costituito dal ridurre nel modo più efficace il rischio di corruzione che, in tale sfera di attività, sarà individuato.

Per corruzione s'intende sia il relativo concetto penalistico sia il concetto di mala-amministrazione (vale a dire, sostanzialmente, di uso improprio di poteri il cui fine è l'imparzialità e la parità di trattamento volte alla miglior possibile tutela degli interessi collettivi) ed il suo perimetro di applicazione in azienda comprende sia la prospettiva del 231/2001 (corruzione verso la PA nell'interesse o vantaggio dell'ente) sia la prospettiva della 190/2012 (reati e comportamenti corruttivi anche a danno dell'ente).

La strategia si sviluppa attraverso un percorso di attenta considerazione del rapporto costi/benefici da applicare ad ogni azione, secondo l'uso invalso nell'ente per tutte le problematiche aziendali a cominciare da quelle più importanti, come nel caso di specie.

In particolare STPS S.p.A. intende perseguire un'effettiva sinergia fra l'OdV (231/2001) e RPC (che è altresì uno dei componenti del collegio trilaterale dell'OdV) allo scopo di

⁴² Punto 5.3.4 della UNI ISO 31000:2010.

perseguire la maggior efficacia possibile sia nell'azione di prevenzione/controllo in prospettiva anticorruptiva (nella duplice accezione sopra indicata) sia nel consolidamento e nel miglioramento in genere della cultura e dell'etica d'impresa.

3.2.6 Definire i criteri di rischio

L'ente individua e definisce i criteri da utilizzare per valutare la significatività del rischio.

I criteri di rischio sono pertanto termini di riferimento a fronte dei quali è valutata la significatività del rischio.

Essi, sostanzialmente, si basano sugli obiettivi dell'ente e sul contesto, esterno ed interno.

Alcuni criteri possono derivare da requisiti cogenti (ad esempio: leggi, regolamenti *etc*) o da altri requisiti sottoscritti dall'ente (ad esempio: codice etico, politiche aziendali, regolamenti interni, procedure, altri requisiti *etc*).

Nella definizione dei criteri, sono da considerare:

- tipologia e natura delle conseguenze e come misurarle;
- verosimiglianza
- i punti di vista dei portatori d'interesse
- livello di rischio [quando accettabile/tollerabile e quando no]

I criteri individuati da STPS S.p.A., in sintesi, sono:

- requisiti cogenti esterni: leggi, regolamenti, disposizioni applicabili provenienti dalle PP.AA. competenti;
- requisiti cogenti interni: MOG 231/2001, codice etico, sistema di gestione per la qualità (ISO 9001);
- conseguenze delle condotte illecite: pecuniarie ed interdittive in termini quali/quantitativi oltre che d'immagine e di reputazione nel perimetro del 231/2001 – amministrative/contabili e di rapporto con le PP.AA. oltre che d'immagine e di reputazione nel perimetro della 190/2012.
- verosimiglianza: possibilità di accadimento: plausibilità che l'evento ipotizzato si realizzi. Il giudizio di verosimiglianza non corrisponde al giudizio di probabilità matematica (che è più restrittivo), ma attiene alla plausibilità di qualunque accadimento ipotizzabile, da sottoporre quindi a valutazione sia utilizzando termini generici sia matematici.
- punti di vista dei portatori d'interesse
- livello di rischio (vedi *infra* 3.1.4.7 per la sua considerazione)

3.2.7 Considerazione del livello di rischio⁴³:

- Livello di rischio: espressione quali-quantitativa che esprime la combinazione delle conseguenze e la loro verosimiglianza.
- In pratica il livello di rischio = livello di probabilità (non meramente statistica, ma verosimiglianza) X livello di gravità.

Probabilità: giudizio di attesa verosimile di condotta illecita (in assenza di controlli).

1. Livello **molto basso**: non è verosimile che la condotta illecita possa essere realizzata (*coefficiente 1*);
2. Livello **basso**: ridotta possibilità di realizzazione (*coefficiente 2*);
3. Livello **alto**: significativa possibilità di realizzazione (*coefficiente 3*);
4. Livello **molto alto**: è verosimile attendersi la manifestazione della condotta illecita (*coefficiente 4*).

Gravità: giudizio di conseguenze che attengono a: implicazioni su diritti fondamentali della persona (leggi *et* codice etico); sanzioni (pecuniarie *et* interdittive) *ex* 231/2001 *et ex* 190/2012; immagine e reputazione aziendale (autorità di controllo/PP.AA./clienti/fornitori).

1. Livello **molto basso**: impatto della condotta illecita assorbibile dalla gestione corrente/immagine aziendale non compromessa (*coefficiente 1*);
2. Livello **basso**: danno prevalentemente economico non significativo per l'equilibrio economico-finanziario della gestione corrente. Danno d'immagine contenuto e recuperabile a breve (*coefficiente 2*);
3. Livello **alto**: danno economico significativo, in grado di compromettere l'equilibrio economico-finanziario. *Vulnus* a diritti fondamentali della persona. Danno d'immagine difficilmente recuperabile anche nel medio termine (*coefficiente 3*);
4. Livello **molto alto**: oltre al danno significativo economico e d'immagine, anche sanzioni interdittive in grado di mettere in pericolo la continuità dell'ente. *Vulnus* intollerabile a diritti fondamentali della persona (*coefficiente 4*).

Decisioni (esempi) circa la **soglia di accettabilità del livello di rischio**:

- A) $< 3 \times 3 = 9$ il rischio è considerato accettabile.
- B) **Uguale o $> 3 \times 3 = 9$** il rischio è **inaccettabile** (salvo ricorso alla ritenzione del rischio con decisione informata *ad hoc*)

⁴³ Il processo di individuazione del livello di rischio può essere realizzato anche mediante uno schema informatico. La scansione del giudizio può, se serve, essere aumentata a cinque gradi e a cinque corrispondenti coefficienti.

- C) Rischi che coinvolgono la salute e l'integrità della persona sono sempre **inaccettabili** (salvo ricorso alla ritenzione del rischio con decisione informata ad hoc ove non sia disponibile, allo stato, una soluzione percorribile)
- D) Rischi che coinvolgono l'ambiente sono valutati ai sensi di A) e B) con possibilità di ricorso alla ritenzione del rischio con decisione informata ad hoc ove non sia disponibile, allo stato, una soluzione percorribile)

3.2.8 Mappatura dei processi di STPS S.p.A.

L'analisi del contesto interno è basata anche sulla rilevazione ed analisi dei processi organizzativi. La mappatura dei processi è un modo "razionale" di individuare e rappresentare tutte le attività dell'ente.

Ai fini del PTPC la mappatura assume carattere strumentale volto all'identificazione, valutazione e trattamento dei rischi corruttivi. Dal livello di approfondimento scelto per la mappatura dipende la completezza con la quale è possibile identificare i punti più vulnerabili del processo e, dunque, i rischi di corruzione che insistono sull'ente. La realizzazione della mappatura dei processi in questo documento tiene conto della base di partenza costituita dal sistema ISO 9001 già presente in azienda.

La mappatura conduce alla definizione di un elenco dei processi (o dei macro-processi) che unitamente ad una loro descrizione (in rapporto alle esigenze organizzative, delle caratteristiche e della dimensione della struttura) ha la finalità di sintetizzare le informazioni raccolte per ciascun processo, permettendo anche, opportuno, la descrizione del flusso e delle interrelazioni tra le varie attività.

Come minimo è considerato necessario dall'A.N.AC. ci sia l'individuazione delle responsabilità e delle strutture organizzative che intervengono.

Altri elementi per la descrizione del processo sono: l'indicazione dell'origine del processo (input); l'indicazione del risultato atteso (output); l'indicazione della sequenza di attività che consente di raggiungere il risultato - le fasi; i tempi, i vincoli, le risorse, le interrelazioni tra i processi.

In ogni caso, per la mappatura, è importante il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali.

Questo è lo schema dei **processi** dell'azienda:

- Servizi di linea
- Servizi di noleggio
- Direzione
- Risorse umane
- Officina

- Sistemi di gestione

3.3 Valutazione del rischio

(fase che si distingue sequenzialmente in: identificazione, analisi, ponderazione)

3.3.1-A Identificazione del rischio

(Rischio: evento potenziale e sue conseguenze, associato ad una verosimiglianza di suo verificarsi)

STPS S.p.A. ha iniziato prendendo in esame le aree di rischio di cui alla 190/2012 (art. 1, comma 16) così come declinate nel PNA del 2013 e relativi Allegati nonché nel nuovo PNA del 2016.

Fra le aree di rischio originariamente denominate 'obbligatorie' [Allegato 2 al PNA 2013: A) acquisizione e progressione del personale - B) affidamento di lavori, servizi e forniture - C) e D) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi/con effetto economico diretto] è da prendere in considerazione unicamente A), atteso il fatto che la B) non è ritenuta applicabile (v. parere legale Lamberti e lettera S.T.P.S. a AVCT)⁴⁴ 9 ottobre 2012 e C) e D) del pari non rilevano in rapporto alle attività di TPL.

Fra le aree di rischio precedentemente chiamate 'obbligatorie' e d'ora in poi 'generali' [Aggiornamento 2015 dell'A.N.AC.⁴⁵: E) gestione delle entrate, delle spese, del patrimonio - F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni - G) incarichi e nomine - H) affari legali e contenzioso] si rileva:

- E) E' stata messa a punto la procedura di cui al d. lgs. 231/2001, art. 6, co. 1, lett. c), vale a dire sono state individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati. E' plausibile che tale documento aziendale copra anche la 'gestione delle entrate, delle spese, del patrimonio'.
- F) L'attività a (peraltro potenziale) rischio riguarda unicamente la verifica dei documenti di viaggio dei passeggeri.
- G) Questo titolo è da considerare in unione con la precedente 'acquisizione e progressione del personale' e sarà oggetto di un intervento regolatorio specifico.
- H) Non esiste in STPS S.p.A. e le relative necessità sono all'occorrenza gestite, caso per caso, dal Presidente e/o AD/DG con professionisti di fiducia esterni. Costoro saranno vincolati contrattualmente al rispetto del Codice etico dell'ente.

Allo stato, e salvo diverse informazioni che dovessero emergere dai progressivi processi di valutazione del rischio e/o dalle attività specifiche di OdV e di RPC, non sono individuabili in azienda altre aree a rischio 'specifiche', in rapporto alla specifica tipologia dell'ente in quanto:

⁴⁴ L'ente ha in programma di rinnovare l'analisi con un ulteriore parere legale alla luce del nuovo Codice degli appalti in corso di pubblicazione.

⁴⁵ Pag. 17.

- non constano antefatti casi di crisi né a livello giudiziario né a livello amministrativo;
- non constano antefatti episodi di corruzione (a vantaggio o nell'interesse dell'ente/contro l'ente), di mala-amministrazione, di cattiva gestione;
- non constano problematiche a carico dei responsabili degli uffici né a carico del vertice (Presidente, AD/DG);
- non constano problematiche o difficoltà con i portatori d'interesse esterni (PP.AA., EE.LL., Associazioni di consumatori, OO.SS, fornitori, clienti *etc.*) o interni (azionisti, organi di gestione - CdA *etc.* -, di controllo - Collegio Sindacale -, dipendenti *etc.*).

Con la precisazione che, ovviamente, nei confronti delle OO.SS. e dei dipendenti una possibile dinamica di contrastanti interpretazioni o azioni è da considerare fisiologica e lecita in quanto prevista dalla stessa legge, dal ccnl e dalle consuetudini della prassi sindacale: problematiche o difficoltà ai fini del presente documento con OO.SS. e dipendenti saranno quindi considerate ove esse vadano a travalicare la normale fisiologia del rapporto sindacale.

3.3.1-B Identificazione del rischio (Elenco dei rischi potenziali)

Si procede quindi in rapporto ai reati di cui al Titolo II, Capo I del Libro II del codice penale (Dei delitti contro la pubblica amministrazione), nell'ambito del quale sono già compresi anche i reati previsti in materia dal 231/2001 (artt. 24 e 25), a produrre un elenco dei rischi in parola.

Ove uno o più reati siano considerati non realizzabili, essi saranno -in sede di identificazione specifica (vedi *infra*: 3.1.5.3) dichiarati non attinenti/applicabili o parzialmente attinenti/applicabili se realizzabili in qualche parte.

Il comportamento atipico (cioè non costituente reato, ma ugualmente illecito) che integra la mala-amministrazione è sintetizzato come segue: *assunzione di decisioni (in procedimenti o fasi di procedimenti, gestione di risorse pubbliche etc) che deviano dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte d'interessi particolari che pregiudicano l'affidamento dei terzi nell'imparzialità dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse (nella specie il TPL).*

Ai fini di questo documento rileva sia l'imparzialità oggettiva (volta ad assicurare le condizioni organizzative che consentono scelte imparziali) sia l'imparzialità soggettiva (risposta privilegiata di interessi particolari in conflitto con interessi generali)⁴⁶.

Tenendo presente, in generale, anche quanto segue:

- **interesse o vantaggio per l'ente**: l'interesse o il vantaggio per l'ente è richiesto dal 231/2001 per radicare la responsabilità amministrativa dell'ente, ma non dalla 190/2012 né per i comportamenti tipici che costituiscono reato né per i

⁴⁶ A.N.AC., *Aggiornamento cit*, pagg. 7 e 8.

comportamenti atipici che costituiscono la *mala-amministrazione*. I quali, quindi, rilevano anche se, lungi dal procurare benefici all'ente, lo danneggiano vuoi a livello economico vuoi a livello reputazionale od altro;

- *disponibilità effettiva di risorse-mezzi* (infrastrutture, competenze, disponibilità finanziarie, denaro *etc*) necessari per la commissione dei reati;
- *opportunità* (occasionale o sistematica) quale condizione che rende possibile la commissione dei reati;
- *altre condizioni facilitative dei comportamenti tipici o atipici illeciti*: mancanza di controlli, mancanza di trasparenza, eccessiva regolamentazione/scarsa chiarezza normativa interna, scarsa responsabilizzazione interna, inadeguata cultura della legalità, inadeguate competenze del personale, assenza di distinzione fra politica e amministrazione *etc*;
- *esperienze/casi pregressi in azienda (anche solo rischiosi)*.

L'elenco dei reati che segue reca alcune righe di illustrazione unicamente per quelle fattispecie non considerate nel MOG 231, all'analisi del quale (Vedasi il doc. **ANALISI e MAPPATURA dei RISCHI. Misure specifiche**) si rimanda, viceversa, per tutte le altre.

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.

Le ipotesi di reato sono due: il peculato ordinario (comma 1) e il peculato d'uso.

La prima si verifica quando il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio si appropria del denaro o della cosa mobile altrui di cui dispone per ragioni del suo ufficio. Appropriarsi significa fare propria la cosa, ma anche utilizzarla illecitamente e non momentaneamente.

Nel peculato la nozione di possesso s'intende comprensiva non solo della detenzione materiale, ma anche della disponibilità giuridica con la conseguenza che l'appropriazione può avvenire anche attraverso il compimento di un atto di carattere dispositivo.

Ai fini della configurabilità del reato, ciò che rileva è l'appropriazione di una cosa mobile appartenente a un qualunque soggetto, quindi anche a un soggetto privato, purché l'agente pubblico ne abbia conseguito il possesso o la disponibilità per ragioni del suo ufficio o servizio.

Il peculato d'uso ricorre allorché l'agente pubblico abbia agito al solo scopo di fare uso momentaneo della cosa, restituendola immediatamente dopo: al fine della sua configurazione è necessaria la preordinazione dell'appropriazione del bene ad un uso

momentaneo della cosa, ossia ad un uso bensì protratto ma per un tempo limitato, tale da non compromettere in misura considerevole la funzionalità della pubblica amministrazione e l'immediata restituzione della cosa dopo l'uso momentaneo.

Art. 316 - Peculato mediante 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.

L'elemento costitutivo di tale reato è che il possesso della cosa oggetto dell'appropriazione sia conseguente all'errore altrui non cagionato dall'agente pubblico il quale tuttavia ometta di farlo rilevare e ne tragga profitto.

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.

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

Salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'articolo 640-bis, chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a 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.

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.

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.

La corruzione si differenzia dalla concussione in quanto tra corrotto e corruttore esiste un accordo finalizzato a raggiungere un vantaggio reciproco, mentre nella concussione il privato subisce la condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato del pubblico servizio.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 12192 del 6 settembre 1990, ha sancito che la lesione al prestigio e all'interesse della Pubblica Amministrazione prescinde dalla proporzionalità o dall'equilibrio fra l'atto d'ufficio e la somma o l'utilità corrisposta.

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 d'ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da due a cinque anni.

Art. 319-ter. - Corruzione in atti giudiziari

Se i fatti indicati negli artt. 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 tre a otto anni.

Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da quattro 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.

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.

Art. 320 - Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio

Le disposizioni dell'art. 319 c.p. si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio; quelle di cui all'art. 318 c.p. si applicano anche alla persona incaricata di un pubblico servizio, qualora rivesta la qualità di pubblico impiegato.

Art. 321 - Pene per il corruttore

Le pene stabilite nel primo comma dell'art. 318, nell'art. 319, nell'art. 319-bis, nell'art. 319-ter e nell'art. 320 in relazione alle suddette ipotesi degli artt. 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.

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 che riveste la qualità di pubblico impiegato, per indurlo a compiere un atto del suo ufficio, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata alla pena stabilita nel primo comma dell'art. 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 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 si accetta, alla pena stabilita nell'art. 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 riveste la qualità di pubblico impiegato che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'art. 318.

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 di cui all'art. 319.

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 art. 314, 316, da 317 a 320 e 311, 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; 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;*
- 3) ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;*
- 4) a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea svolgono funzioni e attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio.*

Le disposizioni degli art. 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 nel presente articolo;*
- 2) a persone che esercitino 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 commesso per procurare a sé o ad altri un indebito vantaggio in operazioni economiche internazionali.*

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

I reati dianzi esaminati rilevano anche quando siano compiuti nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio dell'Unione Europea e dei singoli Stati membri.

Rilevano anche le attività corruttive poste in essere nei confronti di pubblici ufficiali e incaricati di un pubblico servizio che operano per conto di altri Stati esteri (diversi da quelli dell'Unione Europea) o organizzazioni pubbliche internazionali, se il fatto sia commesso per procurare a sé o altri un indebito vantaggio nell'ambito di operazioni economiche internazionali.

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.

Il reato di abuso d'ufficio si configura quando la condotta del pubblico ufficiale e dell'incaricato di un pubblico servizio costituisce una violazione di legge o di regolamento ovvero si realizza omettendo di astenersi in caso di conflitto d'interessi (proprio o di prossimo congiunto) o in altri casi prescritti. La violazione si verifica quindi non solo quando la condotta sia svolta in contrasto con le norme che regolano l'esercizio del potere, ma anche quando la stessa sia orientata alla realizzazione di un interesse (singolo o plurimo) diverso o collidente con quello per il soddisfacimento del quale il potere è attribuito (sviamento di potere). Si ricordino, in proposito, gli articoli 97 e 98 della Costituzione che hanno un nucleo precettivo chiarissimo in materia.

La condotta deve condurre anche a lucrare intenzionalmente un ingiusto vantaggio patrimoniale (requisito riferibile al complesso dei rapporti giuridici a carattere patrimoniale e presente quindi non solo quando la condotta procuri beni materiali o altro, ma anche quando la stessa arrechi un accrescimento della situazione giuridica soggettiva a favore di colui nel cui interesse l'atto è stato posto in essere) ovvero arrecare ad altri un danno ingiusto.

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.

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.

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.

Il rifiuto è sia espresso sia implicito e deve essere indebito, cioè non trovare legittima motivazione nella legge o in una disposizione della pubblica autorità, mentre l'atto omesso deve essere previsto per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità.

Fuori dei casi di cui sopra, il comma secondo invece punisce l'omissione di atti non qualificati ma pur sempre dovuti in quanto *del suo ufficio*. Deve esserci una richiesta scritta da parte del terzo interessato, che siano decorsi 30 giorni dal ricevimento della richiesta stessa e che l'agente pubblico non abbia compiuto l'atto e non abbia nemmeno risposto esponendo le ragioni del ritardo.

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.

Art. 334. - Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa.

Chiunque sottrae, sopprime, distrugge, disperde o deteriora una cosa sottoposta a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa e affidata

alla sua custodia, al solo scopo di favorire il proprietario di essa, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 51 a euro 516.

Si applicano la reclusione da tre mesi a due anni e la multa da euro 30 ⁽¹⁾ a euro 309 se la sottrazione, la soppressione, la distruzione, la dispersione o il deterioramento sono commessi dal proprietario della cosa affidata alla sua custodia.

La pena è della reclusione da un mese ad un anno e della multa fino a euro 309, se il fatto è commesso dal proprietario della cosa medesima non affidata alla sua custodia.

Art. 335. - Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa.

Chiunque, avendo in custodia una cosa sottoposta a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa, per colpa ne cagiona la distruzione o la dispersione, ovvero ne agevola la sottrazione o la soppressione, è punito con la reclusione fino a sei mesi o con la multa fino a euro 309.

La legge n. 190 del 6 novembre 2012, ha inoltre introdotto ulteriori novità: il reato di cui all'art. 346-bis c. p. (Traffico di influenze illecite), introdotto dopo l'art. 346 c. p. (Millantato credito) e la nuova formulazione dell'art. 2635 c. c. (Corruzione tra privati).

Art. 346-bis c.p. - 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.

E' un reato diretto a punire attività prodromiche, attive e passive, rispetto ad atti di corruzione propria o corruzione in atti giudiziari.

Rispetto alle fattispecie corruttive, il reato si presenta quindi come una tutela anticipatoria delle stesse, volta a punire l'intermediario prima ancora che si possa perfezionare l'accordo corruttivo tra il privato e la P.A.

Al riguardo una recente sentenza della Cassazione, Sezione VI Penale, 11 febbraio - 12 marzo 2013, n. 11808 ha deciso che: "Il reato di traffico di influenze illecite di cui all'art. 346 bis codice penale, introdotto dalla legge n. 190/2012, trattandosi di delitto propedeutico alla commissione dei reati di corruzione propria –come si desume agevolmente dall'inciso iniziale contenuto nell'art. 346 bis comma 1 – non è configurabile in una situazione in cui sia stato accertato un rapporto alterato e non paritario tra il pubblico ufficiale ed il soggetto privato".

Art. 2635 c.c. - 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.

La nuova disposizione, invero, contiene gli elementi che già caratterizzavano il precedente reato aggiungendovi novità.

La corruzione tra privati è un reato plurisoggettivo a concorso necessario.

Va ricordato che, ai sensi del 231/2001, la condotta rilevante è unicamente quella prevista al terzo comma della norma in quanto nell'ipotesi di cui al primo comma manca l'elemento dell'interesse o vantaggio dell'ente dato che elemento costitutivo del reato è il nocumento dello stesso.

Soggetti attivi del reato sono gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, nonché, ed è questa una importante modifica introdotta nella nuova fattispecie, anche coloro che sono sottoposto alla loro direzione o vigilanza.

La fattispecie in esame è un reato di danno: il momento della consumazione coincide con la realizzazione di un *nocumento alla società*. Ma non è chiara la natura del pregiudizio, in

rapporto all'interesse penalmente tutelato che, per taluno, potrebbe essere di natura non esclusivamente patrimoniale (quale, ad esempio, il danno d'immagine) mentre, per altri, dovrebbe essere di carattere esclusivamente patrimoniale.

La condotta rilevante, posta in essere dai soggetti qualificati, ma anche da coloro che sono sottoposti alla loro direzione o vigilanza, è il compimento o l'omissione di atti in violazione dei doveri inerenti il proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà, in cambio della promessa o dazione di denaro o altra utilità.

Definizione amministrativa di corruzione

secondo il PNA 2013⁴⁷

la corruzione è il *Malfunzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso che rimanga a livello di tentativo.*

Secondo la Corte dei Conti⁴⁸

la corruzione è *fenomeno politico-amministrativo-sistemico che oltre al prestigio, imparzialità e al buon andamento della pubblica amministrazione pregiudica, da un lato, la legittimazione stessa delle pubbliche amministrazioni e, dall'altro, l'economia della Nazione.*

Secondo l'A.N.AC.⁴⁹

Si conferma la definizione del fenomeno contenuta nel PNA, non solo più ampia dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, ma coincidente con la "maladministration", intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

3.3.1-C Identificazione del rischio (per STPS S.p.A.)

Rischio: evento potenziale e sue conseguenze, associato ad una verosimiglianza di suo verificarsi:

comportamento tipico/atipico illecito, dove (in quali aree/processi), chi, come/con quali modalità.

In rapporto ai processi aziendali (v. sopra: 3.2.8) in atto sono stati individuati come attinenti/applicabili (anche parzialmente) e quindi a rischio i comportamenti riferibili a:

⁴⁷ PNA 2013, pag. 13

⁴⁸ PNA 2013, pag. 13-14.

⁴⁹ Determinazione n. 12/2015, pag. 7.

- artt. 24 e 25 del d. lgs. 231/2001;
- art. 346-bis c.p.
- artt. 314 e 316 c. p., l. 190/2012
- art. 323 c. p., l. 190/2012
- art. 328 c. p., l. 190/2012
- art. 331 c. p., l. 190/2012
- Mala-amministrazione (l. 190/2012)

3.3.1-D Identificazione del rischio (per STPS S.p.A.)

Caso 1 Comportamento:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche [[e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico]]. (Art. 24, 231/2001)
2. Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25, 231/2001)
3. Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c. p, l. 190/2012)

nelle seguenti **aree** aziendali a rischio:

1. Presidenza e Consigliere Delegato (CD)
2. Amministrazione
3. Movimento
4. Servizio Tecnico

Le **attività sensibili** (vale a dire i processi o attività nell'ambito dei quali potrebbero ipotizzarsi condotte illecite riferibili alle fattispecie che si stanno considerando) sono:

- 1) gestione dei contratti di servizio con la Provincia;
- 2) gestione dei contributi per il rinnovo parco bus;
- 3) rimborso accise sul gasolio;
- 4)
- 5)

e le rispettive **modalità di realizzazione** delle condotte illecite potrebbero essere:

- 1) comunicazione alla Provincia di dati di produzione chilometrica sovrastimati rispetto al reale (per esempio non tenendo conto di corse non fatte);
- 2) sovrapproduzione dei bus acquistati;
- 3) sovrastima del gasolio consumato per linea;
- 4)
- 5)

3.3.2 Analisi del rischio⁵⁰:

(Conoscenza del rischio: fornisce i dati in ingresso per la ponderazione del rischio che segue)

- *eventi/fonti di rischio/cause*: attitudine aziendale del vertice (come anche delle funzioni aziendali) verso il massimo risparmio possibile/miglior equilibrio possibile delle risorse aziendali;
- *conseguenze*: sanzioni pecuniarie e interdittive precisate come segue: ai sensi degli artt. 24 e 25 del 231 e 346-bis c. p.
- Considerare anche il danno di immagine/reputazione (verso azionisti, PP.AA., autorità di controllo, clientela: esistente, data anche la 'storicità' *in loco* della STPS S.p.A. (dal 1976);
- Un evento (negativo) può avere conseguenze molteplici/influire su più obiettivi: equilibrio economico-finanziario dell'ente, rapporti con gli azionisti pubblici, reputazione.

Considerare i controlli già esistenti e i termini della loro efficacia/efficienza: vedi il doc del MOG ANALISI e MAPPATURA dei RISCHI. **Misure specifiche.**

- I due soggetti (Presidente e AD) che hanno la possibilità giuridica di gestire/governare i processi a rischio di cui al presente punto sono obiettivamente noti per onestà, trasparenza ed integrità assoluti.
- L'Ufficio Amministrazione e Movimento operano alle dirette dipendenze dei suddetti e non ha possibilità alcuna di autonome iniziative, in nessun senso.
- Livello del rischio (probabilità x gravità)⁵¹: $2 \times 4 = 8$

3.3.3 Ponderazione del rischio⁵²:

(Agevola decisioni circa quali rischi necessitano di trattamento e le relative priorità attuative)

- *contesto esterno (a)* (ambiente politico-sociale, economico-finanziario, requisiti cogenti, portatori d'interessi *etc*)⁵³: assenza in genere di particolari criticità, salvo quella connessa alla generale penuria di risorse pubbliche per il TPL e alla probabilità che, anche prossimamente, siano realizzati, a livello governativo e regionale, ulteriori tagli di risorse;

⁵⁰ Vedi: 5.4.3 della norma UNI ISO 31000:2010

⁵¹ Vedi: 5.3.5 della norma UNI ISO 31000:2010

⁵² Vedi: 5.4.4 della norma UNI ISO 31000:2010

⁵³ Vedi: 5.3.2 della norma UNI ISO 31000:2010

- *contesto interno (b)* (organizzazione e struttura, risorse e conoscenze, cultura dell'ente, informazione e processi decisionali, sistemi di gestione *etc*)⁵⁴: assenza di particolari criticità. L'ente ha già in atto sistemi ISO 9000, MOG 231, in funzione dal 2016, e si sta dotando di sistema *ex l. 190/2012*;
- *confronto fra i contesti [(a) + (b)] ed i criteri di rischio stabiliti nell'esame del contesto (5.3.5)*: non emergono particolari discrasie né situazioni di allarme;
- *necessità di ulteriori analisi*: no;
- *mantenimento della situazione di controlli esistente*: no;
- *necessità di trattamento*: sì;
- *priorità attuative*: no

3.4 Trattamento del rischio

(Selezione di misure/opzioni per modificare il rischio e loro attuazione. Il trattamento modifica/integra i controlli esistenti ovvero ne fornisce di nuovi)⁵⁵

- **misure già esistenti:**

Codice etico aziendale, Procedura con le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati (art. 6, comma 2, lettera c).

- **misure da attuare⁵⁶:**

1. *assumere o aumentare il rischio (perseguendolo come opportunità)*: non applicabile
2. *ritenere il rischio con decisione informata*: non applicabile
3. *rimuovere la fonte di rischio*: no
4. *evitare il rischio intervenendo (non avviare/non continuare) sull'attività che lo genera*: no
5. *modificare -come di seguito- la verosimiglianza (probabilità), tenendo conto che le conseguenze ex 231/2001 et ex l. 190/2012 -essendo di legge- non sono modificabili*: sì

- **contenuti delle misure**

In ordine al contratto di servizio (TPL) con la Provincia di Sondrio, per il quale sono emesse nel corso dell'anno di riferimento 12 fatture mensili, si procederà a verificare ogni anno, in sede di ultima fattura, tutto il chilometraggio prodotto nel corso dell'anno di riferimento, secondo i documenti formali prodotti dal

⁵⁴ Vedi: 5.3.3 della norma UNI ISO 31000:2010

⁵⁵ Il trattamento è un processo ciclico di: valutazione del trattamento in atto/decisione circa la tollerabilità del livello di rischio residuo/se non tollerabile: generazione di un nuovo trattamento/valutazione dell'efficacia di tale trattamento. Riesame periodico.

⁵⁶ Vedi: 5.5.1 della norma UNI ISO 31000:2010

Movimento (in sostanza: Programma di esercizio mensile per ciascuna linea TPL esercitata. Le linee sono in tutto n. 22), in modo da essere certi di comunicare alla Provincia dati corretti e comunque non eccedenti la convenuta flessibilità contrattuale del +/- 1% in totale.

Questa operazione sarà realizzata dal Movimento per il tramite di un Prospetto di verifica annuale, redatto e garantito conforme ai servizi effettivamente prodotti dal medesimo Ufficio. Il Prospetto sarà comunicato alla Provincia in allegato alla fattura di dicembre per facilitare ogni altro eventuale controllo da parte del committente pubblico. Tutta la doc di riferimento è conservata.⁵⁷

In considerazione dell'elevato potere negoziale e dispositivo in capo a Presidente e CD sarà istituita una Scheda d'evidenza (documento che identifica la controparte, pubblica o privata, gli eventuali partner, l'oggetto dell'operazione, i riferimenti e gli estremi normativi/economici dell'accordo, le parti correlate ove esistenti, le eventuali criticità *etc*) da utilizzare per le operazioni di maggior importanza normativa ed economica e da comunicare al CdA, al Collegio sindacale e all'OdV.⁵⁸

Sarà altresì opportuno identificare e tenere aggiornate l'elenco delle 'parti correlate', sia livello di Presidente e CD sia di Capi-servizio.⁵⁹

Predisporre un'istruzione 'memo' che riprenda i concetti del Codice etico, circa i comportamenti leciti da tenere rivolta ai Capi-servizio allo scopo di radicare comunque, sulla cultura aziendale già esistente, un atteggiamento di consapevolezza e di legalità/correttezza in questo campo (indipendentemente dalla materiale possibilità di commettere i reati in parola).

- **tollerabilità del livello di rischio residuo⁶⁰:**
1 x 4 = 4. Sì/accettabile.
 - **Se non tollerabile:** generazione di un nuovo trattamento: non necessario.

Caso 2 Comportamento:

1. **Peculato** (artt. 314 e 316 c. p.), l. 190/2012
2. **Abuso d'ufficio** (art. 323 c. p.), l. 190/2012
3. **Rifiuto d'atti d'ufficio** (art. 328 c. p.), l. 190/2012
4. **Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità** (art. 331 c. p.), L. 190/2012

⁵⁷ Vedi Analisi e mappatura dei rischi (art. 24).

⁵⁸ Vedi Analisi e mappatura dei rischi (art. 24).

⁵⁹ Vedi Analisi e mappatura dei rischi (art. 24).

⁶⁰ Vedi: 5.5.1 della norma UNI ISO 31000:2010.

Il coefficiente da prendere in considerazione è il livello del rischio, come risultante in 3.2.7

nelle seguenti **aree** aziendali a rischio:

1. Presidenza e Consigliere Delegato (CD)
2. Amministrazione
3. Ufficio Tecnico
4. Movimento
5. Officina

Le **attività sensibili** (vale a dire i processi o attività nell'ambito dei quali potrebbero ipotizzarsi condotte illecite riferibili alle fattispecie che si stanno considerando) sono:

- 1) Gestione dei contratti di servizio/Rapporti con le PP.AA. per 1) e 4)
- 2) Ordinaria attività per 2), 3), 4), 5)

e le rispettive **modalità di realizzazione** delle condotte illecite potrebbero essere:

- 1) *allo stato non individuabili/non individuate*
- 2)
- 3)

3.3.4 Analisi del rischio⁶¹:

(Conoscenza del rischio: fornisce i dati in ingresso per la ponderazione del rischio che segue)

- *eventi/fonti di rischio/cause*: attitudine aziendale del vertice (come anche delle funzioni aziendali) verso il massimo risparmio possibile/miglior equilibrio possibile delle risorse aziendali;
- *conseguenze*: sanzioni pecuniarie e interdittive precisate come segue: artt. 314, 316,323, 328,331 c. p.
- Considerare anche il danno di immagine/reputazione (verso azionisti, PP.AA., autorità di controllo, clientela: esistente, data anche la 'storicità' *in loco* della STPS S.p.A. (1976).
- Un evento (negativo) può avere conseguenze molteplici/influire su più obiettivi: equilibrio economico-finanziario dell'ente, rapporti con gli azionisti pubblici, reputazione.

Considerare i controlli già esistenti e i termini della loro efficacia/efficienza: vedi il doc del MOG ANALISI e MAPPATURA dei RISCHI. **Misure specifiche.**

⁶¹ Vedi: 5.4.3 della norma UNI ISO 31000:2010

- I due soggetti (Presidente e CD) che hanno la possibilità giuridica di gestire/governare i processi a rischio di cui al presente punto sono obiettivamente noti per onestà, trasparenza ed integrità assoluti.
- Gli Uffici Amministrazione, Ufficio Tecnico, Movimento, Officina operano alle dirette dipendenze dei suddetti e non hanno possibilità alcuna di autonome iniziative, in nessun senso, se non di rallentare, confondere, 'dimenticare' *etc.* Vale a dire, in sintesi, mancata collaborazione, mancanza di fedeltà, sciopero 'bianco' *etc.*
- **Livello del rischio (probabilità x gravità)**⁶²: $2 \times 4 = 8$

3.3.5 Ponderazione del rischio⁶³:

(Agevola decisioni circa quali rischi necessitano di trattamento e le relative priorità attuative)

- *contesto esterno (a)* (ambiente politico-sociale, economico-finanziario, requisiti cogenti, portatori d'interessi *etc*)⁶⁴: assenza in genere di particolari criticità, salvo quella connessa alla generale penuria di risorse pubbliche per il TPL e alla probabilità che, anche prossimamente, siano realizzati, a livello governativo e regionale, ulteriori tagli di risorse;
- *contesto interno (b)* (organizzazione e struttura, risorse e conoscenze, cultura dell'ente, informazione e processi decisionali, sistemi di gestione *etc*)⁶⁵: assenza di particolari criticità. L'ente ha già in atto sistemi ISO 9000, MOG 231, in funzione dal 2016, e si sta dotando di sistema *ex l.* 190/2012. Gli Uffici in parola sono retti da persone serie, fidelizzate e sperimentate (non hanno mai dato adito a criticità nell'ambito aziendale, tantomeno vs il vertice);
- *confronto fra i contesti [(a) + (b)] ed i criteri di rischio stabiliti nell'esame del contesto (5.3.5)*: non emergono particolari discrasie né situazioni di allarme;
- *necessità di ulteriori analisi*: no;
- *mantenimento della situazione di controlli esistente*: no;
- *necessità di trattamento*: sì;
- *priorità attuative*: no

⁶² Vedi: 5.3.5 della norma UNI ISO 31000:2010

⁶³ Vedi: 5.4.4 della norma UNI ISO 31000:2010

⁶⁴ Vedi: 5.3.2 della norma UNI ISO 31000:2010

⁶⁵ Vedi: 5.3.3 della norma UNI ISO 31000:2010

3.4 Trattamento del rischio

(Selezione di misure/opzioni per modificare il rischio e loro attuazione. Il trattamento modifica/integra i controlli esistenti ovvero ne fornisce di nuovi)⁶⁶

- **misure già esistenti:**

Codice etico aziendale

- **misure da attuare⁶⁷:**

6. *assumere o aumentare il rischio (perseguendolo come opportunità): non applicabile*

7. *ritenere il rischio con decisione informata: non applicabile*

8. *rimuovere la fonte di rischio: no*

9. *evitare il rischio intervenendo (non avviare/non continuare) sull'attività che lo genera: no*

10. *modificare -come di seguito- la verosimiglianza (probabilità), tenendo conto che le conseguenze ex 231/2001 et ex l. 190/2012 -essendo di legge- non sono modificabili: sì*

➤ **contenuti delle misure**

Realizzare un intervento formativo sui comportamenti da evitare allo scopo di aumentare la consapevolezza circa alcuni contenuti specifici dei reati cui è forse possibile non porre troppa attenzione per mancanza sostanzialmente di conoscenza tecnica.

- **tollerabilità del livello di rischio residuo⁶⁸:**

1 x 4 = 4 Sì/accettabile.

- **Se non tollerabile:** generazione di un nuovo trattamento: non necessario

Caso 3 Comportamento:

1. **Mala-amministrazione (l. 190/2012)**

nelle seguenti **aree** aziendali a rischio:

1. Presidenza e Consigliere Delegato (CD)
2. Amministrazione
3. Ufficio Tecnico

⁶⁶ Il trattamento è un processo ciclico di: valutazione del trattamento in atto/decisione circa la tollerabilità del livello di rischio residuo/se non tollerabile: generazione di un nuovo trattamento/valutazione dell'efficacia di tale trattamento. Riesame periodico.

⁶⁷ Vedi: 5.5.1 della norma UNI ISO 31000:2010

⁶⁸ Vedi: 5.5.1 della norma UNI ISO 31000:2010

Il coefficiente da prendere in considerazione è il livello del rischio, come risultante in 3.2.7

4. Movimento

5. Officina

Le **attività sensibili** (vale a dire i processi o attività nell'ambito dei quali potrebbero ipotizzarsi condotte illecite riferibili alle fattispecie che si stanno considerando) sono:

1) erogazione dei servizi di TPL

e le rispettive **modalità di realizzazione** delle condotte illecite potrebbero essere:

1) disparità di trattamento nell'erogazione dei servizi TPL vs i Comuni serviti

3.3.6 Analisi del rischio⁶⁹:

(Conoscenza del rischio: fornisce i dati in ingresso per la ponderazione del rischio che segue)

- *eventi/fonti di rischio/cause*: familiarità verso terzi per motivi di lavoro, apprezzandone i benefici verso l'organizzazione aziendale ed il suo funzionamento, ovvero per motivi di conoscenza personale comunque realizzata. attitudine aziendale del vertice (come anche delle funzioni aziendali). Sentimenti di contrasto verso terzi sia per motivi di lavoro sia per motivi personali;
- *conseguenze*: sanzioni pecuniarie e interdittive precisate come segue: non ce ne sono al di fuori della disciplina della 190/2012;
- Considerare anche il danno di immagine/reputazione (verso azionisti, PP.AA., autorità di controllo, clientela: esistente, data anche la 'storicità' *in loco* della STPS S.p.A.
- Un evento (negativo) può avere conseguenze molteplici/influire su più obiettivi: equilibrio economico-finanziario dell'ente, rapporti con gli azionisti pubblici, reputazione.

Considerare i controlli già esistenti e i termini della loro efficacia/efficienza: vedi il doc del MOG ANALISI e MAPPATURA dei RISCHI. **Misure specifiche.**

- Il vertice (Presidente e CD) sono obiettivamente noti per onestà, trasparenza ed integrità assoluti.
- Gli Uffici Amministrazione, Tecnico, Movimento, Officina operano alle dirette dipendenze dei suddetti e non hanno mai dato luogo a criticità riferibili alla materia
- **Livello del rischio (probabilità x gravità)**⁷⁰: 2 x 4 = 8

⁶⁹ Vedi: 5.4.3 della norma UNI ISO 31000:2010

⁷⁰ Vedi: 5.3.5 della norma UNI ISO 31000:2010

3.3.7 Ponderazione del rischio⁷¹:

(Agevola decisioni circa quali rischi necessitano di trattamento e le relative priorità attuative)

- *contesto esterno (a)* (ambiente politico-sociale, economico-finanziario, requisiti cogenti, portatori d'interessi *etc*)⁷²: assenza in genere di particolari criticità, salvo quella connessa alla generale penuria di risorse pubbliche per il TPL e alla probabilità che, anche prossimamente, siano realizzati, a livello governativo e regionale, ulteriori tagli di risorse: da questa situazione di disagio potrebbero emergere, a livello psicologico dei soggetti, situazioni di tensione emotiva tale da rischiare la produzione di comportamenti volti a pretermettere la parità di trattamento vs i terzi;
- *contesto interno (b)* (organizzazione e struttura, risorse e conoscenze, cultura dell'ente, informazione e processi decisionali, sistemi di gestione *etc*)⁷³: assenza di particolari criticità. L'ente ha già in atto sistemi ISO 9000, MOG 231, in funzione dal 2016, e si sta dotando di sistema *ex l. 190/2012*. Gli Uffici in parola sono retti da persone serie, fidelizzate e sperimentate (non hanno mai dato adito a criticità nell'ambito aziendale, tantomeno vs l'esterno, clienti ed interlocutori vari)
- *confronto fra i contesti [(a) + (b)] ed i criteri di rischio stabiliti nell'esame del contesto (5.3.5)*: non emergono particolari discrasie né situazioni di allarme;
- *necessità di ulteriori analisi*: no;
- *mantenimento della situazione di controlli esistente*: no;
- *necessità di trattamento*: sì;
- *priorità attuative*: no

3.4 Trattamento del rischio

(Selezione di misure/opzioni per modificare il rischio e loro attuazione. Il trattamento modifica/integra i controlli esistenti ovvero ne fornisce di nuovi)⁷⁴

- **misure già esistenti:**

Codice etico aziendale

⁷¹ Vedi: 5.4.4 della norma UNI ISO 31000:2010

⁷² Vedi: 5.3.2 della norma UNI ISO 31000:2010

⁷³ Vedi: 5.3.3 della norma UNI ISO 31000:2010

⁷⁴ Il trattamento è un processo ciclico di: valutazione del trattamento in atto/decisione circa la tollerabilità del livello di rischio residuo/se non tollerabile: generazione di un nuovo trattamento/valutazione dell'efficacia di tale trattamento. Riesame periodico.

- **misure da attuare⁷⁵:**

11. *assumere o aumentare il rischio (perseguendolo come opportunità): non applicabile*

12. *ritenere il rischio con decisione informata: non applicabile*

13. *rimuovere la fonte di rischio: no*

14. *evitare il rischio intervenendo (non avviare/non continuare) sull'attività che lo genera: no*

15. *modificare -come di seguito- la verosimiglianza (probabilità), tenendo conto che le conseguenze ex 231/2001 et ex l. 190/2012 -essendo di legge- non sono modificabili: sì*

- **contenuti delle misure**

Integrazione del Codice etico con declaratoria specifica in termini di mala-amministrazione.

Realizzare un intervento formativo sul concetto di mala-amministrazione come delineata dall'A.N.AC. e sui comportamenti da evitare allo scopo di aumentare la consapevolezza circa le condizioni di obiettività e di imparzialità da mantenere comunque vs i terzi.

- **tollerabilità del livello di rischio residuo⁷⁶:**

1 x 4 = 4 Sì/accettabile.

- **Se non tollerabile:** generazione di un nuovo trattamento: non necessario

3.5 Segnalazione degli illeciti

(da definire)

4. SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI

Il **sistema disciplinare** (compresi i **meccanismi sanzionatori⁷⁷**) è già un punto fondamentale e qualificante per la costruzione del MOG *ex d. lgs. 231/2001* poiché costituisce un requisito obbligatorio per legge⁷⁸ in assenza del quale (come peraltro anche degli altri requisiti *ex artt. 6 e 7*) il modello non è considerato atto ad esplicare la sua funzione scriminante.

⁷⁵ Vedi: 5.5.1 della norma UNI ISO 31000:2010

⁷⁶ Vedi: 5.5.1 della norma UNI ISO 31000:2010

Il coefficiente da prendere in considerazione è il livello del rischio, come risultante in 3.2.7

⁷⁷ I due termini, adottati nelle Linee-guida confederali, significano fondamentalmente la medesima cosa, con l'avvertenza che parlando di 'sanzioni disciplinari' si tende a far riferimento, per abitudine non immotivata, alle situazioni di lavoro subordinato, mentre per i rapporti diversi, là dove, *a rigore*, non può parlarsi di potere disciplinare si preferisce la terminologia di 'meccanismi sanzionatori' che hanno la loro radici non in un potere gerarchico, come nel lavoro subordinato, ma in un patto, contratto, accordo, regolamento.

⁷⁸ 'Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello' secondo la prescrizione dell'art. 6, 2, e) e dell'art. 7, 4, b) del d. lgs 231/2001.

A ciò si aggiunge la specifica previsione della l. 190/2012 che recita: *La violazione, da parte dei dipendenti, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare* (art. 1, comma 14).

Il **sistema disciplinare** è stato adottato da STPS S.p.A. con la **Procedura...**

Il sistema adottato non corrisponde *sic et simpliciter* al normale e ben più noto sistema disciplinare gius-lavoristico normato dalla legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), dai ccnl di settore e, là dove esistente, anche dal codice disciplinare adottato dalla singola azienda allo scopo di regolare, in ogni modo, il solo rapporto di lavoro subordinato.

Fonte del sistema disciplinare gius-lavoristico è il codice civile (artt. 2086, 2094, 2104 e 2106) ed il sistema è espressione, da un lato, dell'essere l'imprenditore capo gerarchico dell'impresa e, dall'altro, dell'essere i collaboratori subordinati obbligati a determinati comportamenti per rendere la propria prestazione ed eseguire il lavoro (in particolare: obbligo di diligenza). L'inosservanza delle disposizioni aziendali di cui sopra può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione (e questo campo è normalmente previsto nei ccnl di settore), il cui processo è disciplinato dall'art. 7 della richiamata legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori).

Fonte del sistema disciplinare *ex* 231/2001 ed *ex* l. 190/2012 sono, rispettivamente, gli artt. 6, 2, e) e 7, 4, b) dello stesso d. lgs. 231/2001 e l'art. 1, comma 14 della 190/2012 i quali non si rivolgono unicamente ai lavoratori subordinati dell'ente, ma a tutti i soggetti che, a qualunque titolo, possano (ovviamente ricorrendone le condizioni che, per il 231/2001, sono l'interesse o il vantaggio per l'ente mentre per la 190/2012, più latamente, rilevano i comportamenti illeciti sia a vantaggio sia a danno dell'ente. Vale a dire comportamenti illeciti sia attivi sia passivi) esporre l'ente alla responsabilità amministrativa-penale dipendente da reato ovvero alla responsabilità derivante dalle previsioni dell'anticorruzione e quindi, ad esempio, oltre ai soggetti con funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, gestione e controllo anche di fatto, persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti di cui dianzi, anche sindaci, revisori, professionisti, consulenti, *partners*, agenti e rappresentanti, lavoratori autonomi, fornitori, appaltatori *etc.*

5. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (RPC)

5.1 Generalità

5.2 Trasparenza

5.1 Generalità

L'ente controllato dalle PP.AA è tenuto a nominare un Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPC)⁷⁹ cui spetta predisporre le misure organizzative per la prevenzione della corruzione ai sensi della legge 190/2012. Al fine di rendere obbligatoria la nomina, ove necessario l'ente è tenuto ad adottare⁸⁰ gli opportuni provvedimenti.

Al RPC devono essere riconosciuti poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure, nonché di proposta delle integrazioni e delle modifiche delle stesse ritenute più opportune.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è nominato dal CdA.

I dati relativi alla nomina sono trasmessi all'A.N.AC. con il modulo disponibile sul sito dell'Autorità nella pagina dedicata ai servizi on line.

Gli atti di revoca dell'incarico del RPC sono motivati e comunicati all'A.N.AC. che, entro 30 giorni, può formulare una richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal responsabile in materia di prevenzione della corruzione ai sensi dell'art. 15 del d. lgs. n. 39/2013.

Considerata l'esigenza di garantire che il sistema di prevenzione non si traduca in un mero adempimento formale e che sia, invece, calibrato e dettagliato come un modello organizzativo vero e proprio ed in grado di rispecchiare le specificità dell'ente di riferimento, l'Autorità ritiene che le funzioni di RPC debbano essere affidate ad uno dei dirigenti della società⁸¹.

Per tali motivi, il Responsabile della prevenzione della corruzione non può (di norma) essere individuato in un soggetto esterno all'ente. L'ente attribuisce al RPC, con lo stesso atto di conferimento dell'incarico -anche eventualmente con le necessarie modifiche statutarie e regolamentari- funzioni e poteri idonei e congrui per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

Nell'effettuare la scelta, l'ente dovrà vagliare l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse ed evitare, per quanto possibile, la designazione di soggetti responsabili di quei settori individuati all'interno della società fra quelli con aree a maggior rischio corruttivo.

Nelle sole ipotesi in cui la società sia priva di dirigenti, o questi siano in numero così limitato da dover essere assegnati esclusivamente allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo, circostanze che potrebbero verificarsi in strutture organizzative di ridotte dimensioni, il RPC potrà essere individuato in un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le idonee competenze.

⁷⁹ Art. 1, co. 7, della legge n. 190/2012.

⁸⁰ Secondo l'A.N.AC. *preferibilmente attraverso modifiche statutarie* (Linee guida cit, pag. 17).

⁸¹ Questa opzione interpretativa si evince anche da quanto previsto nell'art. 1, co. 8, della legge n. 190 del 2012, che vieta che la principale tra le attività del RPC, ossia l'elaborazione del Piano, possa essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione.

In questo caso, il CdA è tenuto ad esercitare una funzione di vigilanza stringente e periodica sulle attività del soggetto incaricato.

In ultima istanza, e solo in casi eccezionali, il RPC potrà coincidere con un amministratore, purché privo di deleghe gestionali.

Il CdA di STPS S.p.A., considerato la propria struttura organizzativa estremamente semplice e priva di figure interne cui sia possibile ipotizzare di conferire l'incarico di RPC, come *supra* delineato, si è motivatamente orientato nella scelta di un amministratore indipendente, privo di deleghe.

Considerata la stretta connessione tra le misure del d.lgs. n. 231/2001 e quelle previste dalla legge 190/2012 nonché tra le funzioni dell'OdV e del Responsabile della prevenzione della corruzione e la conseguente opportunità che esse si svolgano in costante reciproco coordinamento, poiché l'Organismo di vigilanza di STPS S.p.A. è collegiale si prevede la presenza di un componente interno proprio nella persona del RPC⁸².

Dall'espletamento dell'incarico di RPC non può derivare l'attribuzione di alcun compenso aggiuntivo, fatto salvo il solo riconoscimento, laddove sia configurabile, di eventuali retribuzioni o compensi di risultato legate all'effettivo conseguimento di precisi obiettivi predeterminati in sede di previsioni delle misure organizzative per la prevenzione della corruzione, fermi restando i vincoli che derivano dai tetti retributivi normativamente previsti e dai limiti complessivi alla spesa per il personale.

Ciò vale anche nel caso in cui le funzioni di RPC siano affidate ad un componente dell'Organismo di vigilanza. Inalterato il regime di responsabilità dei dirigenti e dei dipendenti proprio di ciascuna tipologia di società, nel provvedimento di conferimento dell'incarico di RPC sono individuate le conseguenze derivanti dall'inadempimento degli obblighi connessi e sono declinati gli eventuali profili di responsabilità disciplinare e dirigenziale, quest'ultima ove applicabile.

In particolare, occorre che siano specificate le conseguenze derivanti dall'omessa vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza delle misure organizzative per la prevenzione della corruzione, nonché dall'omesso controllo in caso di ripetute violazioni delle misure previste, in considerazione di quanto disposto dall'art. 1, commi 12 e 14, della legge n. 190 del 2012.

In relazione agli organi di amministrazione, fatte salve le responsabilità previste dal d. lgs. n. 231 del 2001, nonché l'eventuale azione ex art. 2392 del codice civile per i danni cagionati alla società, le amministrazioni controllanti promuovono l'inserimento, anche negli statuti societari, di meccanismi sanzionatori a carico degli amministratori che non abbiano adottato le misure organizzative e gestionali per la prevenzione della corruzione ex 190/2012 (PTPC) o il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

⁸² Solo nei casi di società di piccole dimensioni, nell'ipotesi in cui questa si doti di un Organismo di vigilanza monocratico composto da un dipendente, la figura del RPC può coincidere con quella dell'Organismo di vigilanza (Linee guida cit, pag. 18).

E' compito delle amministrazioni controllanti vigilare sull'adozione delle misure di prevenzione della corruzione e sulla nomina del RPC da parte delle società controllate. A tal fine le amministrazioni prevedono apposite misure, anche organizzative, all'interno dei propri piani di prevenzione della corruzione.

5.2 Trasparenza e responsabile della trasparenza (d. lgs. 33/2015)

L'art. 11, comma 2, lettera b), come novellato dall'art. 24-bis del dl. n. 90 del 2014, dispone che la disciplina del d. lgs. n. 33 del 2013 prevista per le pubbliche amministrazioni sia applicata «limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea» anche agli enti di diritto privato in controllo pubblico, incluse le società in controllo pubblico che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle pubbliche amministrazioni o di gestione di servizi pubblici.

La nuova disposizione introduce una netta distinzione tra le **società controllate** e le **società a partecipazione pubblica non di controllo**.

L'elemento distintivo tra le due categorie di società consiste nel fatto che nelle **società controllate** deve sempre essere assicurata la trasparenza dei dati relativi all'organizzazione. Per le società in controllo pubblico, cioè, la trasparenza deve essere garantita sia relativamente all'organizzazione sia alle attività di pubblico interesse effettivamente svolte.

Per le **società a partecipazione pubblica non di controllo**, invece, gli obblighi di trasparenza sono quelli di cui ai commi da 15 a 33 della legge n. 190 del 2012 con riferimento alle attività di pubblico interesse se effettivamente esercitate, e di cui all'art. 22, comma 3, per quanto attiene all'organizzazione, secondo quanto indicato nel paragrafo 2.2.2.

Per quanto riguarda le «attività di pubblico interesse regolate dal diritto nazionale o dell'Unione europea» svolte dalle società in questione, sono certamente da considerarsi tali quelle così qualificate da una norma di legge o dagli atti costitutivi e dagli statuti degli enti e delle società e quelle previste dall'art. 11, comma 2, del d. lgs. n. 33 del 2013, ovvero le attività di esercizio di funzioni amministrative, di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche, di gestione di servizi pubblici.

Come orientamento di carattere generale, è onere delle singole società, d'intesa con le amministrazioni controllanti o, ove presenti, con quelle vigilanti, indicare chiaramente all'interno del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, quali attività rientrano fra quelle di «pubblico interesse regolate dal diritto nazionale o dell'Unione europea» e quelle che, invece non lo sono. Le amministrazioni controllanti o quelle vigilanti – laddove dette funzioni siano in capo ad amministrazioni diverse - sono chiamate ad una attenta verifica circa l'identificazione delle attività di pubblico interesse volta ad assicurare il pieno rispetto della normativa in materia di trasparenza.

Data la natura di alcune attività espressione di funzioni strumentali, ad esempio di acquisto di beni e servizi ovvero di svolgimento di lavori e di gestione di risorse umane e finanziarie, si presume che le stesse siano volte a soddisfare anche esigenze connesse allo svolgimento di attività di pubblico interesse. Dette attività, pertanto, sono sottoposte alla normativa sulla trasparenza, salvo specifiche e motivate indicazioni contrarie da parte dell'ente o della società interessata.

In prospettiva sarebbe di sicura utilità che le società distinguano più chiaramente le due tipologie di attività (di pubblico interesse e commerciali), sotto i profili dell'organizzazione (individuando ad esempio distinti uffici), delle modalità di gestione (individuando distinte regole applicate nello svolgimento delle attività), della gestione contabile (dando distinta rilevanza nei bilanci alle risorse impiegate, ai costi e ai risultati).

Laddove una società controllata non svolga invece attività di pubblico interesse, è comunque tenuta a pubblicare i dati relativi alla propria organizzazione e a rispettare gli obblighi di pubblicazione che possono eventualmente discendere dalla normativa di settore, ad esempio in materia di appalti o di selezione del personale. Naturalmente, considerate le peculiarità organizzative, il tipo di attività e il regime privatistico, la disciplina della trasparenza è applicabile con i necessari adattamenti, anche per contemperare l'obiettivo della più ampia pubblicazione dei dati con le eventuali esigenze relative alla natura privatistica e alle attività svolte in regime concorrenziale.

L'allegato 1 alla presente delibera indica i principali adattamenti relativi agli obblighi di trasparenza che le società controllate dalle pubbliche amministrazioni sono tenute ad osservare.

A tal proposito si fa presente che alle società *in house*, che pure rientrano nell'ambito di applicazione delle presenti Linee guida, si applicano 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, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001, in quanto organizzate secondo il modello societario, dette società, essendo affidatarie in via diretta di servizi ed essendo sottoposte ad un controllo particolarmente significativo da parte delle amministrazioni, costituiscono nei fatti parte integrante delle amministrazioni controllanti.

Le società controllate adottano, ai sensi del combinato disposto dell'art. 10 e dell'art. 11 del d. lgs. n. 33/2013, un **Programma triennale per la trasparenza e l'integrità** in cui viene definito il modello organizzativo che esse intendono adottare per assicurare il raggiungimento degli obiettivi di trasparenza.

Nel Programma sono specificate le modalità, i tempi di attuazione, le risorse e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative e degli obblighi in materia di trasparenza.

Nello stesso Programma, come sopra anticipato, le società indicano, esplicitandone la motivazione, quali sono le attività non qualificabili di pubblico interesse che quindi come

tali, non sono sottoposte alle misure di trasparenza previste dal d.lgs. n. 33 del 2013 e quelle che invece sono di pubblico interesse.

Per gli altri contenuti del Programma e per le indicazioni relative alla qualità dei dati da pubblicare, si rinvia alla delibera A.N.AC. n. 50/2013. Si ricorda che l'omessa adozione del Programma è esplicitamente sanzionata ai sensi dell'art. 19, comma 5, del dl. n. 90/2014.

Le società sono tenute anche a costituire sul proprio sito web una apposita Sezione, denominata "*Società trasparente*", in cui pubblicare i dati e le informazioni ai sensi del d. lgs. n. 33 del 2013.

In ogni caso, le società sono altresì tenute a comunicare le informazioni di cui all'art. 22, comma 2, del d. lgs. n. 33 del 2013 ai soci pubblici, così come gli amministratori societari comunicano i dati concernenti il proprio incarico, pena la sanzione pecuniaria prevista dall'art. 47 del medesimo decreto. Tenuto conto dell'esigenza di ridurre gli oneri organizzativi e di semplificare e valorizzare i sistemi di controllo già esistenti, l'ente individua, all'interno degli stessi un soggetto che curi l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione⁸³ I riferimenti del soggetto così individuato sono indicati chiaramente nella sezione del sito *web Società Trasparente* e nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

Il CdA dell'ente in controllo pubblico provvede, inoltre, alla nomina del **Responsabile della trasparenza** le cui funzioni, secondo quanto previsto dall'art. 43, comma 1, del d. lgs. n. 33 del 2013 sono svolte, «*di norma*», dal Responsabile della prevenzione della corruzione⁸⁴.

E' opportuno precisare che le società controllate sono tenute anche ad adottare autonomamente le misure organizzative necessarie al fine di assicurare l'accesso civico (art. 5, d. lgs. n. 33 del 2013) e a pubblicare, nella sezione *Società trasparente*, le informazioni relative alle modalità di esercizio di tale diritto e gli indirizzi di posta elettronica cui gli interessati possano inoltrare le relative richieste.

6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

6.1 L'ente deve comunicare il modello organizzativo adottato (e quindi ogni successivo aggiornamento) allo scopo di assicurare che tutti i destinatari siano a piena conoscenza sia delle procedure da seguire per compiere correttamente le proprie funzioni e mansioni, sia delle sanzioni che conseguono ad eventuali inosservanze.

Nell'ambito di questa comunicazione, particolare attenzione deve essere riservata al **codice etico** in quanto, come già altrove sottolineato, esso (per il tramite di comportamenti

⁸³ Analogamente a quanto fanno gli Organismi indipendenti di valutazione per le amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del d. lgs. n. 150/2009.

⁸⁴ Se l'ente abbia nominato due soggetti distinti per le funzioni in materia di trasparenza e per quelle di prevenzione della corruzione, è necessario garantire un coordinamento tra i due soggetti

raccomandati, promossi o vietati) costituisce la base sulla quale è costruito l'intero sistema (etica collettiva dell'ente).

Inoltre, è opportuno che il codice etico sia comunicato anche all'esterno dell'ente, vale a dire alle cosiddette parti interessate (*stakeholders*), in modo da diffondere il più ampiamente possibile sia le regole sia i principi ai quali l'ente ha scelto di ispirarsi.

6.2 L'ente deve prendere attentamente in considerazione l'opportunità/necessità di prevedere idonei momenti di illustrazione e formazione del personale, per garantire che la comunicazione non rimanga teorica, ma sia compresa adeguatamente, soprattutto in relazione alle funzioni ed attività in cui il rischio di commissione dei reati è stato valutato come più elevato (vedi *infra* 6.5).

6.3 Allo scopo A.N.AC. sottolinea il ruolo strategico della formazione, la cui centralità è affermata già nella l. 190/2012 [art. 1, comma 5, lettera b); comma 9, lettera b); comma 11].

Occorre una formazione mirata sia in rapporto alla individuazione delle categorie di destinatari sia in rapporto ai contenuti.

Sotto il primo profilo la formazione deve riguardare, con approcci differenziati, tutti i soggetti che partecipano, a vario titolo, alla formazione ed attuazione delle misure: RPC, organi di indirizzo, responsabili di incarichi di vertice, responsabili degli uffici, dipendenti tenendo conto della natura dell'ente, nel caso di STPS S.p.A. ente di diritto privato in controllo pubblico, e delle misure di prevenzione e di trasparenza in rapporto ai contenuti delle funzioni di ente di erogazione di servizi.

Sotto il secondo profilo, la formazione deve riguardare, anche in modo specialistico, tutte le diverse fasi: l'analisi di contesto, esterno e interno; la mappatura dei processi; l'individuazione e la valutazione del rischio; l'identificazione delle misure; i profili relativi alle diverse tipologie di misure (ad esempio controlli, eventuali semplificazioni procedurali e riorganizzazioni degli uffici, trasparenza)⁸⁵.

6.4 Attenzione specifica deve essere riservata, e conseguentemente spiegata, a come il **sistema disciplinare dell'ente** si innesta nel MOG (compreso PTPC), in quanto non poche e non marginali disposizioni del modello entrano a far parte sostanziale del sistema disciplinare aziendale, diventandone obblighi soggetti a sanzione.

Infatti la violazione delle norme del codice etico e dei protocolli (procedure) previsti nel modello deve essere sanzionata poiché oltre a costituire un obbligo di legge [artt. 6, c. 2, e) e 7, c. 4, b) del d. lgs 231/2001 e art. 1, comma 14 della l. 190/2012] tende a ledere -in misura

⁸⁵ Paragrafo tratto, con adattamenti, dalla determina n. 12/2015, pagg. 13 e 14.

corrispondente alla gravità dell'azione- il rapporto di fiducia che intercorre fra l'ente ed il soggetto.

A livello generale, le fondamenta giuridiche di un sistema disciplinare valido nell'ambito del lavoro subordinato si trovano nel Capo I del Titolo II del quinto libro del codice civile, intitolato "Del lavoro nell'impresa" e, segnatamente, negli articoli 2086, 2094 e 2106.

Come noto, il sistema codicistico è stato integrato dalle disposizioni della legge 300/1970, il cui articolo 7 ha stabilito alcune condizioni essenziali in tema di (previa) pubblicità delle norme disciplinari, di procedure di contestazione delle infrazioni e delle modalità di adozione dei provvedimenti oltre che delle possibilità di ricorso avverso gli stessi da parte dei lavoratori.

Per quanto concerne il settore del pubblico trasporto, si aggiunge la **disciplina speciale** contenuta nell'Allegato A) al R. D. 148/1931, applicabile alle imprese con più di venticinque dipendenti.

Il d. lgs. 231/2001 richiama espressamente, come condizione non eludibile⁸⁶, l'esigenza che nel MOG sia previsto *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

Sotto il profilo sostanziale questo *"sistema disciplinare"* altro non è se non una integrazione ulteriore e specifica (secondo le intenzioni del d. lgs. 231/2001 e della l. 190/2012) del sistema disciplinare già in essere nell'ente, secondo la normativa generale (codice civile, legge 300/1970) e, per quanto concerne il settore oggetto del presente codice, la normativa speciale sopra richiamata [Allegato A) al R.D. 148/1931].

Quindi, sotto il profilo formale le regole introdotte dal MOG e la rilevanza disciplinare degli eventuali inadempimenti vanno esplicitate e divulgate con un'informazione puntuale e capillare, oltre che comunicate con le stesse modalità riservate al sistema disciplinare già in atto nell'ente (l'articolo 7, comma 1, della legge 300/1970 richiede, ad esempio, che le norme disciplinari dell'ente – infrazioni, sanzioni, procedure di contestazione- siano portate a conoscenza mediante affissione in luogo accessibile a tutti).

Dal giorno dell'adozione e della comunicazione formale del MOG, il nuovo ed aggiornato sistema disciplinare dell'ente diventa obbligatorio per tutti i collaboratori.

Conseguentemente occorre fare attenzione alla normale attività di vigilanza e di controllo dell'ente sui comportamenti dei propri collaboratori, nel senso di richiedere da parte degli stessi comportamenti conformi alle disposizioni disciplinari *ex d. lgs. 231/2001* e *ex PTPC*, al pari delle altre.

Questa normale attività di vigilanza e di controllo è quella tipica dell'imprenditore⁸⁷ e non deve essere confusa con l'autonoma attività di vigilanza sul modello conferita sia allo OdV sia al RPC, che non annullano né sostituiscono la prima.

⁸⁶ Articolo 6, comma 2, lettera e) ed articolo 7, comma 4, lettera b).

⁸⁷ Confronta, per i lavoratori subordinati, gli articoli 2086, 2094 e 2106 c.c.

La vigilanza sull'operato dei collaboratori è svolta dai soggetti incaricati (ad esempio, superiore gerarchico, funzione del personale) e può dare luogo all'esercizio del potere disciplinare con le modalità sopra richiamate.

Eventuali infrazioni e conseguenti sanzioni in materia di modello sono contestate ed adottate ritualmente, al pari di ogni altra, secondo le procedure previste dall'articolo 7 della legge 300/1970 (statuto dei lavoratori), dalla normativa speciale applicabile [Allegato A) al R. D. 148/1931] ovvero, per i soggetti non a lavoro subordinato (apicali, autonomi *etc*), secondo le regole (in ogni modo analoghe) che saranno state adottate dall'ente.

6.4 L'attività di **comunicazione** deve essere **autorevole** (vale a dire espressa dal livello adeguato: la qualità viene sempre dall'alto), tempestiva, efficiente (chiara, dettagliata e completa), periodicamente aggiornata ed accessibile a tutti i destinatari.

Allo scopo possono essere utilizzati gli stessi mezzi del sistema di comunicazione dell'ente (circolari, istruzioni, riunioni, sito *etc.*) e considerando l'opportunità, data l'importanza del tema, di allineare il processo di comunicazione a quello previsto dal o dai sistemi di gestione aziendale (qualità, ambiente, sicurezza) eventualmente già in atto.

6.5 L'ente, come detto in 6.3, considerando l'opportunità e/o la necessità di programmare appositi momenti di **formazione dei destinatari** del MOG, in rapporto all'obiettivo che essi raggiungano la piena consapevolezza delle scelte (codice etico) e delle direttive del modello e che siano in grado, avendole ben comprese, di rispettarle/attuarle correttamente, deve realizzare una formazione tracciabile, con puntuale registrazione dei programmi e dei contenuti, delle date e degli orari, dei docenti e dei discenti, delle evidenze di partecipazione e dell'avvenuta comprensione da parte dei destinatari (esempio: elaborati scritti/colloqui/test/*e-learning*/valutazioni di gradimento da parte degli intervenuti *etc*).

In particolare, l'ente deve considerare con la massima cura il personale di nuova assunzione ed il personale dipendente destinato a nuove mansioni, come anche, con le modalità che appaiono più opportune, i soggetti esterni (parasubordinati, autonomi, *partners* commerciali *etc.*) i quali siano già destinatari di incarichi e/o ai quali ne vengano conferiti di nuovi.

L'approccio formativo è evidentemente da tarare in corrispondenza dei rispettivi destinatari e non risulta necessariamente analogo, per tempi e contenuti, ad ogni livello.

Sul piano pratico, per quanto concerne l'obiettivo di promuovere e sviluppare una etica aziendale massimamente condivisa, così come per gli altri argomenti di valenza tipicamente 'orizzontale', può essere consigliabile un coinvolgimento quanto più ampio possibile e contemporaneo di tutti i soggetti, indipendentemente dalle funzioni/mansioni, anche per promuovere un determinato orientamento di cultura comune in quanto la

cultura dell'ente deve anche, per essere tale, venire costruita in comune da tutti i soggetti, ciascuno per la sua parte.

In modo diverso si dovrà invece procedere per le parti tecniche da dedicare specificamente ai più diretti interessati come, ad esempio, i protocolli (procedure) per l'amministrazione/finanza, per la gestione delle gare di appalto *etc.*

7. AGGIORNAMENTO E MONITORAGGIO

7.1 Responsabile di adottare l'aggiornamento formale del Piano è il **CdA** dell'ente, al quale riporta periodicamente, almeno una volta all'anno, il RPC per il tramite di una relazione contenente in sintesi le risultanze dell'attività svolte, monitoraggio compreso, con indicazione, in particolare, delle eventuali criticità riscontrate, delle possibilità di miglioramento e delle proposte di aggiornamento.

Il PTPV deve essere infatti tenuto in stato di verifica periodica/eventuale modifica, vale a dire in buono stato di manutenzione (controllo/aggiornamento).

Tale funzione operativa compete al RPC [art. 1, comma 10, lettera a)]

Analogamente compete al RPC la funzione del monitoraggio del PTPC per la migliore esplicazione della quale si proporranno al CdA, a cura del RPC medesimo, modalità e periodicità dopo un primo periodo di sperimentazione sul campo valutabile in circa 24 mesi.

Il monitoraggio riguarda tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio.

È opportuno che delle risultanze del monitoraggio si dia conto all'interno del PTPC e all'interno della Relazione annuale del RPC.

Monitoraggio sull'attuazione delle misure.

La programmazione operativa consente al RPC di dotarsi di uno strumento di controllo e di monitoraggio dell'effettiva attuazione delle misure, attraverso indicatori di monitoraggio. Essendo STPS S.p.A. un'organizzazione semplice appare, allo stato, sufficiente una verifica annuale con il fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi in caso di criticità emerse, in particolare a seguito di scostamenti tra valori attesi e quelli rilevati attraverso gli indicatori di monitoraggio associati a ciascuna misura.

Nel PTPC vanno riportati i risultati del monitoraggio effettuato rispetto alle misure previste nei PTPC precedenti.

Nel caso di misure in corso di attuazione va data evidenza della realizzazione della fase di attuazione prevista, mentre in caso di mancata attuazione va esplicitata la motivazione dello scostamento, oltre ad una nuova programmazione.

Diverso aspetto è la valutazione dell'efficacia delle misure.

RPC valuterà, nei primi 24 mesi di attività, se dotarsi di primi strumenti di valutazione ovvero se rimanere in attesa di quanto l'Autorità ha scritto di voler elaborare e fornire come elementi di supporto metodologico al riguardo⁸⁸.

Il concetto di verifica periodica/eventuale modifica è direttamente correlato alla efficace attuazione del PTPC.

Analogamente a quanto previsto dal d. lgs. 231/2001, che chiede all'OdV di interpretare un **ruolo propositivo** specifico segnalando, oltre ai punti di debolezza ed alle eventuali violazioni, anche proposte atte a migliorare ed aggiornare il modello [articolo 6, comma 1, lettera b)] la medesima funzione è delineabile per il RPC.

Rimane fermo il fatto che, come il CdA dell'ente è responsabile per l'adozione del modello (MOG), così lo stesso massimo vertice è responsabile anche delle verifiche periodiche e dell'adozione delle eventuali modifiche che si rendano necessarie per il PTPV su istanza del RPC.

7.2 L'opera di aggiornamento deve conseguire, in particolare, ai seguenti casi:

- cambiamenti interni e/o esterni all'ente che possano avere rilevanza sul PTPC adottato;
- notizie/esperienze di tentativi o di realizzazione di comportamenti illeciti, sia tipici (reati) sia atipici (*malamministrazione*) in tema di corruzione e anti-corruzione considerati dal PTPC;
- notizie/esperienze di nuove possibili modalità di comportamenti illeciti di cui sopra;
- modifiche normative.

7.3 Per il massimo vertice dell'ente, lo strumento più appropriato per realizzare l'obiettivo dell'aggiornamento del modello è costituito dal riesame periodico, la cui frequenza deve essere stabilita in funzione delle esigenze dell'ente e comunque in misura non inferiore, di norma, ad un anno.

7.4 Gli **elementi in entrata del riesame** per valutare l'efficienza e l'efficacia del modello dovrebbero comprendere:

- i risultati (rapporti/relazioni) dell'attività del RPC, comprese le eventuali proposte;
- lo stato delle azioni decise nei precedenti riesami;
- lo stato e i risultati degli obiettivi del modello e delle attività di miglioramento;
- le informazioni di ritorno da parte dei destinatari e delle altre parti interessate;

⁸⁸ Determinazione n. 12/2015, pagg. 23 e 24.

- altri fattori che possono influire sulla organizzazione dell'ente (situazione finanziaria, economica, sociale, ambientale *etc.*).

7.5 Gli elementi in uscita del riesame dovrebbero fornire indicazioni utilizzabili per pianificare ed attuare il miglioramento delle prestazioni del PTPC in atto nell'ente oltre che per, alla scadenza, fornire materiale valido per la messa a punto del Piano triennale successivo.

Tutte le attività di riesame devono essere formali e di esse vanno conservate le rispettive registrazioni.

Allegati:

- **1) Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità - TRIENNIO 2017-2019**

Sondrio, 30 gennaio 2017

Firmato

il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione

Dott. Alessandro Nonini