



## **ESTRATTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001**

*Gennaio 2020*

### **[...] 3. Integrazione del PTPC ex L. 190/2012 con il Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001**

La legge 6 novembre 2012 n. 190 recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella Pubblica Amministrazione*” (di seguito: legge 190/2012) ha introdotto, nell’ordinamento giuridico italiano, un sistema di prevenzione della corruzione e dell’illegalità nell’espletamento delle funzioni e delle attività della pubblica amministrazione.

La legge disegna un complesso di iniziative ed adempimenti a carico delle pubbliche amministrazioni, nell’ambito di una strategia volta sia ad attuare un’efficace e pregnante attività di prevenzione della corruzione, attraverso la previsione ed attuazione di pratiche organizzative ed operative, specificamente destinate allo scopo, che ad innovare un sistema normativo ritenuto da tempo inadeguato a contrastare fenomeni sempre più diffusi ed insidiosi. Come da disposti ANAC di cui alla determina n.1134/2017, GESAM Reti Spa ha provveduto nel 2019 ad inserire il PTPC all’interno del Modello 231 già adottato dalla Società ed approvato dal Cda del 25 Febbraio 2019.

#### **Il concetto di corruzione**

Il legislatore non si è limitato a qualificare la corruzione rinviando a specifici reati, così come previsti nel codice penale, rappresentati come fattispecie a struttura sinallagmatica, nella quale corrotto e corruttore vantano un reciproco interesse a che il fatto penale sfugga all’accertamento ed alla repressione. La legge ha, invece, voluto dare un’ampia accezione della nozione di corruzione affinché i rimedi proposti involgessero più vasti fenomeni e forme di lesione dell’integrità pubblica.

La Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 25 gennaio 2013 n. 1 ha chiarito come il concetto di “corruzione” debba essere inteso in senso lato ed includere:

- situazioni in cui, anche esorbitando dall’ambito della fattispecie penale, un soggetto, nell’esercizio dell’attività amministrativa, abusi del potere attribuitogli al fine di ottenere un vantaggio privato o, comunque;
- situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso ai fini privati delle funzioni attribuite.

E' pertanto lasciato a GESAM Reti Spa (e comunque a ciascun soggetto destinatario di tali prescrizioni) il compito di individuare le condotte tipiche che integrano l'azione illegale e quindi le diverse e possibili forme di abuso di potere, sintomi principali di illegalità, di malfunzionamento e malcostume, anche se in sede repressiva tuttavia l'art. 1 comma 12 della legge 190/2012 fa conseguire i diversi profili di responsabilità alla commissione del solo "reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato", con ciò rinviando alla fattispecie codicistica tipizzata.

## **GESAM Reti Spa**

### **Compiti ed attività**

GESAM Reti S.p.A., d'ora in poi "GESAM" o "la Società", è l'azienda che svolge le attività di distribuzione e misura del gas naturale e GPL nel Comune di Lucca e provincia.

Il capitale della società risulta detenuto per una quota pari al 56,71% da Lucca Holding S.p.A. (detenuta al 100% dal Comune di Lucca), per una quota pari al 42,96% da Toscana Energia S.p.A. e per una quota pari allo 0,33% dal Comune di Capannori.

L'assetto societario con nuova ripartizione delle quote è conseguenza di un'operazione di scissione parziale asimmetrica con decorrenza degli effetti giuridici a far data 1 Agosto 2018, nonché la variazione della denominazione sociale da "Gesam Spa" a "GESAM Reti Spa", senza modifica alcuna di partita iva e codice fiscale. GESAM, in quanto società di capitali che svolge le attività di distribuzione e misura del gas naturale e GPL, considerate a tutti gli effetti attività di servizio pubblico che vengono affidate a soggetti privati, ed in quanto controllata da un ente pubblico, rientra a pieno titolo tra i destinatari della normativa anticorruzione.

### **Struttura organizzativa**

GESAM svolge le attività di distribuzione e misura del gas naturale e GPL ai clienti finali, attività che sono svolte tramite concessione ottenuta dal Comune di Lucca in virtù di un affidamento diretto e sulla base della quale GESAM è deputata allo svolgimento di tali attività per conto del Comune.

La struttura organizzativa di GESAM è molto semplice e lineare essendo rappresentata come di seguito:

- un Consiglio di Amministrazione al quale è affidata la gestione ordinaria e straordinaria della società, munito di tutti quei poteri necessari indispensabili non solo per interfacciarsi con le autorità pubbliche di vigilanza, ma altresì per garantire che l'azione sociale si svolga in piena conformità alle disposizioni vigenti tipiche che regolano l'azione amministrativa nonché a quelle specifiche di settore.

Si consideri come il Consiglio di Amministrazione abbia conferito a sua volta al Presidente specifici poteri di ordinaria amministrazione, tra i quali rientrano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i seguenti:

- rappresentare, in Italia ed all'estero, la società nei rapporti con l'Amministrazione dello Stato centrale e periferica, con Enti pubblici e privati e con persone fisiche e giuridiche, anche innanzi all'Autorità Giudiziaria, Amministrativa e Tributaria,
- stipulare, modificare, risolvere e cedere contratti di:
  - compravendita e permuta di mobili, anche iscritti a pubblici registri, fatta eccezione di titoli pubblici, obbligazioni ed altri valori mobiliari (potere esercitato limitatamente ad atti che comportano impegni singoli di importo non superiore ad euro 100.000)
  - di appalto (potere esercitato limitatamente ad atti che comportano impegni singoli di importo non superiore ad euro 200.000)
  - di noleggio
  - di trasporto e spedizione
  - di assicurazione in qualità di assicurato,
- un Direttore Generale al quale sono stati conferite tutte le attribuzioni per l'ordinaria gestione e per la direzione della società e dell'impresa sociale, con ogni potere e facoltà spettanti all'imprenditore necessari ed opportuni per il corretto ed ordinato svolgimento dell'attività sociale. Al Direttore è stato conferito il potere di rappresentare la Società e, specificatamente, il potere di compiere, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, le seguenti categorie di atti:
  - gestire e controllare l'attività del personale addetto agli uffici ed impianti. In particolare, il Direttore potrà proporre agli amministratori della Società l'assunzione o il licenziamento di personale, adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del personale dipendente, ad esclusione della sospensione e del licenziamento,
  - provvedere all'esecuzione dei progetti di ampliamento degli impianti nonché alla gestione tecnica ed alla manutenzione degli impianti stessi, sorvegliando l'osservanza da parte di chiunque, dipendente, terzo o appaltatore, di ogni normativa concernente gli impianti di erogazione del gas,
  - verificare gli impianti e le attrezzature al fine di assicurare la conformità alle norme di tutela dell'ambiente sotto il profilo ecologico e perché non determinino danni a terzi per inquinamento o simili.

I poteri e le deleghe del Presidente e Direttore Generale sono comunque raccordati con quanto previsto nel Modello 231 adottato dalla Società.

- Tre specifiche funzioni di staff, l'Ufficio Risorse Umane-Amministrazione del Personale-Servizi Generali, la funzione Sistemi Informativi-Back-Office-Sistemi di Gestione ed il Servizio di Prevenzione e Protezione.
- le seguenti ulteriori funzioni propriamente operative:
  - il Servizio Amministrativo,
  - il Servizio Tecnico.

# Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2020-2022

## Finalità e struttura del piano

GESAM ha provveduto a conformarsi alle previsioni legislative in materia adottando, nel corso del 2015, un primo Piano triennale di prevenzione della corruzione, che viene aggiornato di anno in anno e per il triennio successivo in conformità a quanto previsto dalla legge 190/2012.

In ottica di adeguamento alle nuove Linee Guide ANAC come da Delibera n.1134 dell'8 Novembre 2017, GESAM ha provveduto nei tempi previsti dal precedente PTPC a predisporre un aggiornamento della sezione Prevenzione della Corruzione che, con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza di GESAM, è stata poi inserita all'interno del Modello 231.

Il Piano di Prevenzione della Corruzione estrapolato dal Modello 231/01, soggetto ad approvazione del CdA, viene pubblicato sul sito istituzionale GESAM nella sezione Amministrazione Trasparente, ai sensi del D. Lgs. 33/13 e s.m.i.

Il PTPC ha la finalità di sviluppare i temi della legalità, correttezza, trasparenza, attuando un'azione coordinata tra le diverse iniziative previste a livello societario. Sotto tale profilo, infatti, il Piano, assicurando il massimo coinvolgimento del personale, si configura come strumento particolarmente idoneo a fornire, anche mediante la diffusione di valori etici condivisi, il necessario supporto per favorire "dall'interno" i processi di innovazione e miglioramento della Società.

Il Piano è quindi un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell'esaminare l'organizzazione di una società, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo.

In particolare, la predisposizione del PTPC avviene ricostruendo il sistema dei principali processi organizzativi, con particolare attenzione alla struttura dei controlli ed alle aree sensibili nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione.

Il PTPC è un programma di attività, con indicazione comunque dei seguenti aspetti minimi:

- aree di rischio e rischi specifici;
- misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici.

## Costruzione del Piano

Le Linee Guida 8/2015 hanno posto in capo alle società controllate, direttamente o indirettamente da pubbliche amministrazioni, l'adozione, ai fini della prevenzione della corruzione, di specifiche misure introdotte dalla legge 190/2012. Questa previsione trova applicazione anche qualora le società controllate abbiano già adottato il Modello di Organizzazione e Gestione (Modello 231) previsto dal decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, Decreto 231/01). La costruzione del PTPC di GESAM si è pertanto ispirata al sistema di "*risk management*" dei Modelli 231, in quanto proprio questi ultimi si basano sulla identificazione dei rischi di reato (individuazione dei settori di attività aziendale che presentano rischi di commissione dei reati cosiddetti "presupposto" ed indicazione

delle connotazioni fattuali) nonché sulla costruzione del sistema di controllo interno (individuazione dei protocolli per l'assunzione e l'attuazione delle decisioni dell'ente).

GESAM si è già da tempo dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex 231/2001 nel quale ha debitamente rappresentato il suo sistema di analisi e di gestione di tutti quei rischi che, in relazione alla specifica attività svolta, possono essere commessi, indistintamente, da tutti i destinatari del Modello 231. Il Modello 231 di GESAM comprende tutti quei presidi utilizzati ed attuati al fine di ridurre ad un "livello accettabile" il rischio di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231/01. con le misure previste dalla normativa vigente in materia di prevenzione della corruzione.

Il risultato di tale integrazione è rappresentato ad oggi da un unico documento che, al proprio interno, contiene:

- una sezione separata che descrive gli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e le misure in essere adottate da GESAM;
- una sezione separata che descrive gli obblighi sulla pubblicità e trasparenza a cui GESAM è soggetta.

Ne consegue che GESAM si è avvalsa della mappatura del rischio di corruzione svolta a suo tempo e riportata nel suo Modello 231. Per lo svolgimento di tale attività, GESAM ha capito e previsto dove più di altre parti, settori o aree in cui avrebbero potuto annidarsi con maggiore facilità i fatti e le condotte illecite di corruzione. Le Linee Guida 8/2015, così come confermato dalle successive Linee Guida dell'8 Novembre 2017, prevedono pertanto che le società integrino i loro Modelli 231 con le misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della legge 190/2012, fermo restando un aggiornamento contestuale del Modello stesso, quest'ultimo infatti è sottoposto a periodiche revisioni. In ottica di semplificazione ed integrazione delle norme vigenti e in base a quanto disposto dalle Linee Guida ANAC n. 8/2015, GESAM ha recepito all'interno del proprio Modello 231 le nuove fattispecie di reato recentemente introdotte. Tra le altre, la LEGGE 20 novembre 2017, n. 167, Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge europea 2017 (17G00180) (GU Serie Generale n.277 del 27-11-2017) e dal D. Lgs. 15 marzo 2017 n. 38 che ha modificato il testo dell'art. 2635 c.c. (Corruzione tra privati) introducendo il reato di "Istigazione alla corruzione tra privati" di cui all'art. 2635-bis c.c.

In tal modo, l'analisi dei rischi inserita all'interno della sezione Prevenzione della Corruzione del presente Modello risulta in linea anche con i reati di recente introduzione.

La mappatura del rischio di corruzione non ha riguardato solamente i reati contro la Pubblica Amministrazione previsti dagli artt. 24 e 25 del Decreto 231/01, così come rivisitati ed integrati dalla legge 190/2012, ma anche il reato di corruzione tra privati di cui all'art. 25-ter dello stesso Decreto.

Per quest'ultimo valgono le considerazioni sopra esposte relativamente alla introduzione del nuovo reato "Istigazione alla corruzione tra privati".

Con la Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 ANAC ha introdotto il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2019. Il PNA 2019 stabilisce le principali misure di prevenzione della corruzione che ogni Ente o Società soggetta a controllo pubblico deve adottare. Tra queste, in particolare:

1. adozione del codice di comportamento
2. rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione
3. svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali
4. conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti
5. (pantouflage – revolving doors)
6. formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione
7. tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)
8. formazione; patti di integrità
9. azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Rispetto alle misure di prevenzione previste ai punti 1-9, si riportano le azioni intraprese da GESAM come di seguito:

1. GESAM ha adottato un proprio Codice di Comportamento sin dal 2014, integrandolo nel corso del 2019 con quanto previsto dal Codice Etico già in essere nel Modello 231/01.
2. la rotazione ordinaria nonché straordinaria, come rafforzato dal PNA 2019, del personale è una misura di difficile attuazione data l'esigua entità aziendale. Tale criticità è stata più volte esaminata e riportata nella relazione annuale dal RPC della Società.
3. nel corso degli anni, dal 2014 ad oggi, sin dalla prima adozione del presente P.T.P.C., la GESAM non ha conferito incarichi extraistituzionali autorizzati, come anche riportato in Amministrazione Trasparente sul sito istituzionale della Società.
4. idem come al punto 3.
5. nel presente piano si riportano, al paragrafo relativo al Pantouflage, le misure che il RPC della Società ha inteso adottare al fine di prevenire tale condotta. Nello specifico, allo scopo di prevenire il fenomeno del *pantouflage*, la Società chiede alle figure apicali interessate, la sottoscrizione di una dichiarazione di impegno a non proporsi per incarichi professionali e/o candidature ai fini dell'assunzione lavorativa presso gli operatori economici maggiormente coinvolti in appalti/aggiudicazioni con la Società stessa. Parimenti, la stessa dichiarazione viene fatta sottoscrivere all'operatore economico il quale/i quali si impegna/impegnano a non proporre offerte di lavoro alle figure apicali appartenenti alla Committenza, ovvero a GESAM. Tali dichiarazioni vengono sottoscritte per l'anno 2020 e seguenti, con specifico riferimento ad un arco temporale di tre anni dalla cessazione del rapporto lavorativo della figura apicale.
6. relativamente a tale aspetto, non sono stati assegnati incarichi da parte della Società. Per quanto concerne la formazione di commissioni, il RPC prevede per il 2020 di adottare una misura *ad hoc* finalizzata alla prevenzione del reato di antiriciclaggio ai sensi del D.Lgs, 21/11/2007 n° 231 in recepimento della Direttiva (UE) 2018/843. Tale misura consiste nella predisposizione di una procedura interna in cui definire le modalità di gestione di eventuali

segnalazioni relative all'antiriciclaggio, laddove ritenuto obbligatorio dall'attuale normativa vigente.

7. relativamente al Whistleblowing, come misura aggiuntiva alla tutela del segnalante, il RPC ha predisposto nell'anno 2019 apposite dichiarazioni destinate agli amministratori di sistema della Società da sottoscrivere quale impegno a non divulgare dati e/o informazioni riguardanti il segnalante (whistleblower) e a tutelarne la riservatezza ogni qualvolta la Società riceve eventuali segnalazione di illeciti attraverso il Regolamento predisposto.
8. nell'anno 2019 il RPC ha predisposto, attualmente in fase di approvazione, il Patto di Integrità da far sottoscrivere a tutti gli operatori economici che intendono qualificarsi con GESAM o i quali, già presenti nell'Albo dei fornitori, intendono mantenere la propria qualifica ai fini della partecipazione a eventuali gare di prossima indizione.
9. la misura di cui al p.to 9 è garantita dalla pubblicazione in Amministrazione Trasparente di tutti i Regolamenti posti in essere da GESAM, in particolare il Codice di Comportamento al fine di sensibilizzare anche la società civile su temi importanti in materia di anticorruzione.

Inoltre, presso la Società è in fase di predisposizione un'integrazione e aggiornamento del Modello 231/01 con i reati di carattere tributario introdotti dal D.L. 124/2019, integrazione che avrà efficacia anche ai fini del presente P.T.P.C.

### **Adozione del Piano**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (di seguito anche "RPC") ha proposto l'aggiornamento della sezione Prevenzione della Corruzione introdotta a partire dal 1° Gennaio 2019 nel presente Modello 231/01. Parallelamente all'Organo indipendente dell'OdV che propone periodicamente una revisione del Modello 231, il RPC conserva il proprio ruolo di promotore dell'aggiornamento delle misure anticorruzione anche dopo l'avvenuta integrazione tra i due documenti.

### **Comunicazione del Piano**

GESAM provvede a dare un'ampia e partecipata conoscenza del Piano di Prevenzione della Corruzione integrato nel Modello 231/01 a tutti i dipendenti della Società ed ai cittadini utenti attraverso la sua pubblicazione, in forma di estratto, sul proprio sito istituzionale [www.gesam.it](http://www.gesam.it) nella sezione Amministrazione Trasparente. All'atto dell'assunzione – sia che essa avvenga con contratto a tempo determinato, indeterminato oppure con qualsiasi altra forma contrattuale – la risorsa neoassunta riceverà copia della presente sezione sottoscrivendo per accettazione l'avvenuta consegna della stessa nonché l'impegno ad accettare e comportarsi in conformità alle finalità e prescrizioni ivi contenute.

GESAM diffonde il Modello 231/01 dando particolare evidenza alla presente sezione attraverso ulteriori modalità, quali ad esempio la pubblicazione su intranet aziendale ed i suoi eventuali aggiornamenti, rendendo la documentazione accessibile e fruibile a tutto il personale in qualsiasi momento.

Tutti i dipendenti sono invitati, ciascuno per il proprio ambito di competenza, in un'attività di analisi volta ad individuare eventuali attività a rischio di corruzione precedentemente non considerate dandone tempestiva comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

### **Aggiornamento del Piano**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha il compito di procedere all'aggiornamento del PTPC entro il 31 gennaio di ciascun anno, prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento. La medesima scadenza vale anche dopo l'integrazione del Modello 231/01 con le misure Anticorruzione e Trasparenza. Indicativamente, nel corso del terzo o quarto trimestre di ciascun anno, congiuntamente all'aggiornamento del Modello 231/01, su impulso dell'OdV o del Responsabile della prevenzione della corruzione, viene effettuata una verifica della mappatura del rischio di corruzione in modo da garantire una costante verifica dell'andamento dell'attività aziendale ai disposti di cui alla legge 190/2012.

Qualora dall'esito dell'attività di verifica condotta emergano nuovi rischi di corruzione oppure emerga che, per un determinato processo/attività aziendale, non sono state individuate adeguate e specifiche misure di prevenzione, al Responsabile della prevenzione della corruzione andranno comunicate proposte chiare finalizzate alla tempestiva adozione di strumenti atti alla corretta prevenzione del rischio.

### **Monitoraggio del Piano**

L'attività di monitoraggio del PTPC è un'attività volta ad accertare, dopo aver identificato ed adottato i presidi anticorruzione, che le misure attuate per contrastare il fenomeno corruttivo e, più in generale, i comportamenti non etici siano state adeguatamente conosciute ed implementate affinché tutti i dipendenti siano messi nelle condizioni di ottemperare alle medesime.

Pertanto, la funzione Sistemi Informativi - Sistemi di Gestione pianifica, concordemente con il RPC, specifici audit con periodicità indicativamente annuale a seconda del diverso grado di esposizione al rischio di corruzione di ciascuna area aziendale interessata.

Gli esiti di tali attività di audit sono comunicati al Responsabile della prevenzione della corruzione che può, in caso di dubbi, richiedere chiarimenti e/o ulteriori informazioni, e provvede a custodire debitamente l'intera documentazione prodotta.

## **I soggetti istituzionali coinvolti nell'attività di prevenzione della corruzione all'interno della Società GESAM**

### **Nomina del Responsabile della Prevenzione della corruzione**

Le società controllate dalle pubbliche amministrazioni sono tenute a nominare un Responsabile per la prevenzione della corruzione, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 7, della legge 190/2012, a cui spetta proprio predisporre le misure organizzative per la prevenzione della corruzione.



Il Responsabile della prevenzione della corruzione è nominato dall'organo di indirizzo della Società (Consiglio di Amministrazione o altro organo con funzioni equivalenti).

Secondo le indicazioni dell'Autorità in base alle quali le funzioni di RPC debbano essere affidate ad uno dei dirigenti della società, le società sono tenute a nominare, come RPC, un dirigente in servizio attribuendogli funzioni e poteri idonei e congrui per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività. Nell'effettuare la scelta, le società dovranno vagliare l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse ed evitare, per quanto possibile, la designazione di dirigenti responsabili di quei settori individuati all'interno della società fra quelli con aree a maggior rischio corruttivo. La scelta dovrà ricadere su un dirigente che abbia dimostrato nel tempo un comportamento integerrimo. L'Autorità ammette che qualora la società tenuta alla nomina 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, il RPC potrà essere individuato in un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le idonee competenze. In questo caso, il Consiglio di Amministrazione 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. La Legge anticorruzione non indica la durata dell'incarico del RPC, è la Circolare del 2013 che, intervenuta in tal senso, ha stabilito che, qualora la nomina del responsabile coincida con una figura dirigenziale, la durata della designazione deve essere pari a quella di durata dell'incarico dirigenziale a cui la nomina accede, lasciando però al tempo stesso la possibilità di seguire un criterio di rotazione e quindi alternare i dirigenti che rivestono tale ruolo.

Il Consiglio di Amministrazione di Gesam Spa, ora GESAM Reti Spa, ha nominato, con verbale del 17/10/2014, il dott. Piero Pozzolini quale Responsabile della prevenzione della corruzione.

In data 17 Maggio 2019 il CdA di GESAM ha rinnovato al dott. Piero Pozzolini la nomina di Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

## **Le funzioni e i compiti**

Il RPC riveste un ruolo centrale nell'ambito della lotta alla corruzione, atteso che allo stesso sono demandati i seguenti compiti principali:

- elaborare la proposta del piano della prevenzione della corruzione;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione o dell'attività dell'amministrazione.

Al Responsabile sono, inoltre, attribuiti i seguenti ulteriori compiti complementari:

- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione;

- verificare, qualora tale misura fosse adottata, la rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- svolgere una costante azione di vigilanza, monitoraggio e controllo sulla corretta osservanza del Piano Anticorruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione deve redigere una relazione annuale, a consuntivo delle attività svolte, sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel PTPC, secondo un formato standard messo a disposizione dalla stessa ANAC in modo da permettere alla stessa Autorità di elaborare i dati raccolti.

La Relazione è pubblicata sul sito istituzionale della Società nella sezione “Amministrazione trasparente”, sottosezione “Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione”.

Inoltre, il Responsabile, nel caso in cui nello svolgimento della sua attività riscontri, da parte dei dipendenti, fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare deve darne tempestiva informazione al soggetto preposto all'ufficio a cui il dipendente è addetto o, nel caso di dirigente, al Direttore Generale affinché possa essere avviata, con tempestività, un'azione disciplinare.

Ove il Responsabile riscontri fatti che rappresentano notizia di reato, deve presentare denuncia alla procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria secondo quanto previsto dal codice di procedura penale, dandone tempestiva informazione all'ANAC.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione nel periodo Settembre-Ottobre 2019 ha svolto specifici audit che hanno visto coinvolte alcune delle funzioni e Unità Organizzative maggiormente esposte al rischio di corruzione e che hanno avuto la finalità di accertare la piena e completa conformità alla normativa anticorruzione di ciascun processo sensibile.

I controlli sono stati realizzati mediante la somministrazione di un questionario costituito da item strutturati in modo da riscontrare non soltanto la mera osservanza all'interno della funzione sottoposta ad audit di alcune delle regole di comportamento contenute nel Codice di Comportamento, ora Codice Etico integrato, che rilevano maggiormente ai fini anticorruzione, ma altresì la loro effettiva corrispondenza al complesso dei disposti normativi previsti dalla legge 190/2012 e all'efficacia rispetto alle finalità di porre in essere comportamenti rispettosi dell'etica e della legalità.

Ciascun questionario viene portato all'attenzione del Responsabile della prevenzione della corruzione per le valutazioni conseguenti e per la successiva stesura di un verbale di controllo dell'efficacia del P.T.P.C.. Qualora da tali attività il Responsabile riscontri delle criticità, si attiva affinché siano adottate idonee misure preventive, che saranno oggetto di valutazione delle successive attività di controllo.

## **Le responsabilità**

Nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione, la stessa legge 190/2012 prevede delle consistenti responsabilità in caso di inadempimento:

- responsabilità per la mancata predisposizione del piano anticorruzione e,
- responsabilità in caso di mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare nei settori maggiormente esposti alla corruzione.

Inoltre, è prevista una più generale forma di responsabilità disciplinare che si realizza nel caso in cui all'interno della società venga commesso un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, a meno che il Responsabile non provi le seguenti circostanze:

- di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano anticorruzione e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 (contenuto minimo del piano) e 10 (compiti del Responsabile) della legge 190/2012;
- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano anticorruzione.

La sanzione disciplinare a carico del Responsabile della prevenzione non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi. In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano, il Responsabile della prevenzione della corruzione risponde per l'illecito disciplinare di "*omesso controllo*".

### **Dipendenti**

Nella lotta al contrasto e alla prevenzione della corruzione, ai dipendenti di GESAM sono attribuiti i seguenti compiti:

- partecipare al processo di gestione del rischio;
- osservare le misure contenute nel PTPC;
- segnalare le situazioni di illecito al proprio superiore gerarchico;
- segnalare casi di personale conflitto di interessi.

### **Collaboratori a qualsiasi tipo coinvolti nella prevenzione della corruzione all'interno di GESAM**

Nella lotta al contrasto e alla prevenzione della corruzione, ai collaboratori di GESAM sono attribuiti i seguenti compiti:

- osservare le misure contenute nel PTPC;
- segnalare le situazioni di illecito al dirigente di riferimento.

### **Dirigenti**

Nella lotta al contrasto e alla prevenzione della corruzione, ai dirigenti di GESAM sono attribuiti i seguenti compiti:

- svolgere attività informativa nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e dell'autorità giudiziaria;
- partecipare al processo di gestione del rischio;
- proporre le misure di prevenzione;

- assicurare l'osservanza del Codice Etico integrato, nella sua revisione, con il Codice di Comportamento, e verificare le ipotesi di una sua eventuale violazione;
- osservare le misure contenute nel PTPC.

### **Responsabile per l'attuazione del Piano**

Il PNA stabilisce che *“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 individuato anche nell'organismo di vigilanza previsto dall'art. 6 del d.lgs. 2001....”*.

Il CdA di GESAM ha nominato, ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 08 giugno 2001 n. 231, in data 17/05/2019 un Organismo di Vigilanza composto da:

- Presidente: Enrico Gonnella;
- Componente: Alessandro Nieri
- Componente: Daniele Altamore.

L'Organismo di Vigilanza, quale Responsabile per l'attuazione del Piano:

- riceve le segnalazioni da parte di chiunque ravvisi una violazione di quanto previsto nel Piano;
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti del Direttore Generale e dell'Ufficio del Personale per l'avvio dei relativi provvedimenti disciplinari a carico dell'autore di uno dei reati di corruzione;
- si attiva per proporre al RPC proposte di aggiornamento del Piano.

## **Gestione del Rischio**

### **Mappatura dei processi attuati da GESAM**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione di GESAM, coadiuvato dalle funzioni aziendali preposte, ha provveduto ad effettuare la mappatura dei principali processi aziendali individuando il contesto entro cui si è sviluppata la valutazione del rischio.

GESAM si è quindi avvalsa della medesima attività di mappatura dei processi aziendali, attività c.d. di *"risk assessment"*, che ha utilizzato per la predisposizione del suo Modello 231 relativamente ai reati contro la Pubblica Amministrazione di cui agli artt. 24 e 25 del Decreto 231, così come rivisitati alla luce delle modifiche introdotte dalla legge 190/2012, nonché al reato di corruzione tra privati di cui all'art. 25-ter dello stesso Decreto.

Per l'analisi dei processi sensibili maggiormente esposti al rischio di corruzione nonché dei singoli protocolli (generali e speciali) individuati a prevenzione di ciascun processo, si rimanda a quanto rappresentato nel Modello 231.

## **Valutazione del rischio per ciascun processo**

Successivamente alla mappatura dei processi, il Responsabile della prevenzione della corruzione ha proceduto ad effettuare la valutazione del rischio per ciascun processo mappato.

Per valutazione del rischio, si intende il processo di:

- identificazione;
- analisi;
- ponderazione del rischio.

### **Identificazione del rischio**

L'identificazione consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi; tale attività richiede che, per ciascun processo o fase di processo, siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione.

Questi emergono considerando il contesto esterno ed interno di GESAM, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti all'interno dell'ente. L'attività di identificazione si è quindi caratterizzata nel riconoscimento e nell'indicazione dei possibili rischi di corruzione per ciascun processo individuato, ovviamente considerando le specificità dei medesimi, il contesto interno ed esterno e le risorse coinvolte. Inoltre, l'identificazione ha tenuto conto della complessità del processo e del suo impatto organizzativo-economico nella realtà aziendale.

### **Analisi del rischio**

L'analisi del rischio è consistita nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (es. la sua probabilità ed il suo impatto) per giungere a determinare il livello di rischio che viene rappresentato da un valore numerico.

### **Ponderazione del rischio**

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

L'analisi del rischio ha permesso di ottenere una classificazione degli stessi in base al livello di rischio più o meno elevato (alto/medio/basso). I processi per i quali sono emersi i più elevati livelli di rischio hanno identificato le aree di rischio che rappresentano le attività più sensibili e da valutare ai fini del trattamento. Tutte e tre le fasi sono state svolte sotto la responsabilità del Responsabile della prevenzione della corruzione.

## **Misure obbligatorie per prevenire o ridurre il rischio corruzione**

Le misure del presente Piano sono da considerare le misure minimali implementate da GESAM per prevenire o ridurre il rischio che vengano commessi fenomeni corruttivi all'interno dell'ente.

La Società si riserva comunque di individuare ed implementare ulteriori misure preventive qualora nello svolgimento dell'attività d'impresa dovessero emergere situazioni e/o fatti tali da rendere necessario procedere in tal senso.

## Trasparenza e Accesso Civico

Con il D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”* viene rafforzato lo strumento della trasparenza, che diventa una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione.

Il decreto 33/2013 esplicita il significato della trasparenza come “accessibilità totale delle informazioni concernenti l’organizzazione e l’attività delle Pubbliche Amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche”, intendendo per trasparenza proprio *“l’accessibilità per via telematica, da parte dell’utenza interna ed esterna, ad ogni aspetto rilevante per valutare l’operato della società”*.

Successivamente, il D. Lgs. 33/13 sulla Trasparenza è stato integrato modificato ed in parte sostituito dal Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97 *Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (G.U. 8 giugno 2016, n. 132)*.

La nuova disciplina sulla Trasparenza, tra le nuove principali misure introdotte, estende il campo di applicazione del diritto di Accesso Civico a tutti quegli atti di proprietà delle società pubbliche o, nella fattispecie GESAM, in qualità di ente di diritto privato in controllo pubblico, per i quali il cittadino può richiedere la pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente. Questa nuova misura introduce un nuovo Diritto di Accesso distinguendolo tra Accesso Civico cosiddetto “Semplice” ed Accesso civico cosiddetto “Generalizzato” come stabilito dall’art.5 comma 2 del D. Lgs. 97/16 *“allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall’articolo 5-bis.”* Inoltre, il D. Lgs. 97/16 all’art.6 comma 11 stabilisce che *“Restano fermi gli obblighi di pubblicazione previsti dal Capo II, nonché le diverse forme di accesso degli interessati previste dal Capo V della legge 7 agosto 1990, n. 241”*. Pertanto, la normativa sul Diritto di Accesso agli Atti Amministrativi risulta ad oggi sempre valida.

In un’ottica di semplificazione, di intesa con il Garante per la protezione dei dati personali e al fine di raccogliere ed uniformare le richieste, le Linee Guida A.N.A.C. di cui alla deliberazione n. 1309/2016 *Linee Guida Recanti Indicazioni Operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso Civico di cui all’art. 5 comma 2 del D.Lgs. 33/2013* stabiliscono al par.9 lett.c) che *“sia istituito presso ogni amministrazione un registro delle richieste di accesso presentate (per tutte le tipologie di accesso)”*

Il registro deve contenere l'elenco delle richieste pervenute con l'oggetto, la data ed il relativo esito con la data della decisione. Il Registro Unico degli Accessi viene pubblicato oscurando i dati personali eventualmente presenti, e tenuto aggiornato almeno ogni sei mesi nella sezione Amministrazione Trasparente all'interno della sottosezione "Altri Contenuti - Accesso Civico" del sito web istituzionale.

La pubblicazione dei dati sul sito istituzionale da un lato consente a tutti i cittadini un'effettiva conoscenza dell'azione posta in essere dai destinatari delle disposizioni sulla trasparenza al fine di sollecitare ed agevolare la modalità di partecipazione e coinvolgimento dell'intera collettività, dall'altro lato evidenzia il raggiungimento degli obiettivi da parte della società stessa.

Al fine di adempiere alla normativa vigente in materia di Accesso Civico, GESAM ha adottato un Registro Unico degli Accessi ed aggiornato il proprio Regolamento di Accesso Civico con l'istituto dell'Accesso Civico Generalizzato, provvedendo altresì alla loro pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente.

### **Attuazione delle Misure sulla Trasparenza**

L'attuazione delle misure sulla trasparenza avviene tramite pubblicazione sul sito web istituzionale di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività della società stessa.

Il Responsabile per la trasparenza è stato individuato nel Direttore Generale, ing. Fabio Vantaggiato nominato il 24 Marzo 2015 dal Consiglio di Amministrazione di GESAM.

In data 17 Maggio 2019 il CdA di GESAM ha rinnovato all'ing. Fabio Vantaggiato la nomina di Responsabile della Trasparenza.

Di seguito, si rappresentano i compiti del Responsabile della trasparenza:

- svolgere stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento, da parte della società, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnalare all'organo di indirizzo politico, al Responsabile dell'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione e all'ANAC le situazioni di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- proporre al Responsabile della prevenzione della corruzione eventuali modifiche al Piano;
- svolgere un'attività di raccordo costante con il Responsabile della prevenzione della corruzione;
- assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico.

## **Potere Sostitutivo**

In caso di inerzia da parte del Responsabile della Trasparenza alla pubblicazione su Amministrazione Trasparente dei dati obbligatori ai sensi del D.Lgs 33/13 e s.m.i., il richiedente l'istanza di diffusione delle informazioni può rivolgersi al titolare del Potere Sostitutivo.

Il potere sostitutivo è disciplinato dall'articolo 2, comma 9-bis, della legge sul procedimento amministrativo L.241/1990 e s.m.i.

Il titolare del potere sostitutivo è stato individuato nel Presidente, prof. Ugo Fava nominato il 24 Marzo 2015 dal Consiglio di Amministrazione di GESAM.

In data 17 Maggio 2019 il CdA di GESAM ha rinnovato al Presidente, prof. Ugo Fava la nomina di Titolare del Potere Sostitutivo.

Di seguito, si rappresentano i compiti del Responsabile del Potere Sostitutivo:

- rendere effettivo il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti ai sensi del comma 9-ter dell'art. 2, l. n. 241 del 1990, entro un termine, pari alla metà di quello originariamente previsto, per l'adozione del provvedimento, servendosi delle strutture competenti o nominando un apposito commissario. Il titolare del potere sostitutivo quando emana il provvedimento è tenuto ad indicare il termine entro cui il procedimento si sarebbe dovuto concludere e quello effettivamente impiegato.
- responsabilizzare il vertice politico indicando i settori nei quali è più frequente il mancato rispetto dei termini di conclusione del procedimento. Il comma 9-quater dell'art. 2, l. n. 241 del 1990 dispone che il soggetto al quale è stato assegnato il potere sostitutivo, entro il 30 gennaio di ogni anno, deve comunicare all'organo di governo i procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, nei quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsti dai regolamenti o dalla legge.

## **Aggiornamento Anno 2019**

Nel 2019 GESAM ha proseguito l'attività di aggiornamento di Amministrazione Trasparente, iniziata nel 2015, quest'ultima prosegue secondo le tempistiche e modalità dettate dal D. Lgs. 33/13 e s.m.i. e Linea Guida ANAC 1134/2017.

Entro il primo trimestre 2019 l'OIV, coincidente nel caso di GESAM con l'Organismo di Vigilanza (OdV), nell'ambito della sua attività di monitoraggio e controllo dei dati pubblicati, ha verificato la comprensibilità, la facilità di accesso ai documenti, alle informazioni ed ai dati pubblicati e la correttezza del formato utilizzato dalla Società per la loro pubblicazione.

La griglia del monitoraggio effettuato dall'OIV e l'attestazione dell'avvenuta verifica sono stati pubblicati in Amministrazione Trasparente ai sensi della Delibera n.141/2019 ANAC.

## **Pubblicazione dei Dati**

La pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" di GESAM è articolata in due fasi:



- **Fase 1:** Raccolta, elaborazione e verifica dei dati

Per questa attività, il Responsabile della trasparenza si avvale dei vari Responsabili di funzione i quali raccolgono ed elaborano le informazioni soggette a pubblicazione secondo la normativa vigente. Una volta elaborati e raccolti, i dati vengono verificati da parte del Responsabile della trasparenza, di concerto con i Responsabili di funzione che li hanno prodotti, il RPC e la funzione Sistemi Informativi - Sistemi di Gestione, o suo delegato.

- **Fase 2:** Pubblicazione dei dati

I vari Responsabili di funzione coinvolti trasmettono i dati elaborati e verificati alla funzione Sistemi Informativi - Sistemi di Gestione mettendo in CC il Responsabile della trasparenza. I dati, a partire dal 2019, vengono quindi pubblicati direttamente dalla funzione Sistemi Informativi - Sistemi di Gestione sul sito aziendale tramite interfaccia di gestione del sito stesso.

La responsabilità ultima della pubblicazione delle informazioni/dati/documenti per le finalità di trasparenza rimane in capo al Responsabile della Trasparenza.

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

La materia delle incompatibilità e delle inconferibilità degli incarichi è disciplinata dal decreto 39/2013.

GESAM prevede un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, c. 2, lett. I) del decreto 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”* – nonché a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.

Per gli amministratori, le cause ostative in questione sono le seguenti:

- art. 3, c. 1, lett. d) relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;
- art. 6, sulle inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello nazionale;
- art. 7, sulla inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale.

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

GESAM provvede alla previa verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai soggetti cui intende conferire l'incarico mediante la sottoscrizione di una dichiarazione in cui il medesimo dichiara l'insussistenza delle cause di inconferibilità previste dalla normativa vigente.

Sarà onere di GESAM valutare la richiesta dell'elenco degli incarichi ricoperti al fine di accertare l'eventuale sussistenza di una causa di inconferibilità (es. richiesta del certificato penale presso l'ufficio del casellario giudiziale, etc.).

Ne consegue pertanto che qualora il Responsabile della prevenzione della corruzione venga a conoscenza del conferimento di un incarico inconferibile in violazione delle norme del decreto 39/2013 deve avviare un procedimento di accertamento. Tale procedimento comprende due attività distinte, una di tipo oggettivo relativa alla violazione delle disposizioni sulle inconferibilità e l'altra successiva alla prima volta, nel caso in cui sussista l'inconferibilità e ai fini di un'eventuale applicazione della sanzione interdittiva, a valutare l'elemento psicologico della colpevolezza in capo all'organo che ha conferito l'incarico. Nell'anno 2019 il RPC non ha riscontrato situazioni ostative di inconferibilità, in quanto GESAM non ha conferito nuovi incarichi. Il RPC continua ad adottare la medesima procedura di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai soggetti cui eventualmente la Società intende conferire l'incarico. Le dichiarazioni sottoscritte all'atto del conferimento dell'incarico sono pubblicate sul sito internet istituzionale di GESAM nella sezione Amministrazione Trasparente. Con Delibera n. 328 del 29 marzo 2017 l'ANAC ha approvato il "Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nonché sul rispetto delle regole di comportamento dei pubblici funzionari". Con tale provvedimento, l'Autorità ha disposto all'art.2 i procedimenti concernenti l'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, nonché sul rispetto delle regole sull'imparzialità dei pubblici funzionari. Il Consiglio, sulla base della direttiva programmatica, approva altresì il «Piano annuale delle ispezioni», svolte secondo le modalità operative contenute nelle «Linee guida per lo svolgimento delle ispezioni», pubblicate sul sito istituzionale dell'Autorità. Tali ispezioni intendono intensificare i controlli nei confronti dei soggetti coinvolti laddove potrebbero verificarsi situazioni di incompatibilità e/o inconferibilità degli incarichi.

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

La L.190/2012 così come la Linea Guida ANAC n.8 del 17/06/2015 prevedono un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari degli incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, c. 2, lett. l) del decreto 39/2013, e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali.

Le situazioni di incompatibilità rilevanti ai nostri fini per gli amministratori sono le seguenti:

- art. 9 (in particolare il comma 2), riguardante le incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali;
- art. 11 (in particolare i commi 2 e 3), relativo ad 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;

- art. 13, relativo alle 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”.

Le situazioni di incompatibilità per gli incarichi dirigenziali sono invece quelle previste dall'art. 12 del decreto 39/2013 riguardanti le incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali.

Si rileva come GESAM intenda svolgere attività di monitoraggio al fine di accertare che non siano emerse nuove notizie in capo ai soggetti titolari dell'incarico che vengono a contrastare con le prescrizioni vigenti in materia. Relativamente alla verifica di eventuali condizioni ostative in capo ai soggetti cui si intende conferire l'incarico, sarà onere di GESAM valutare la richiesta dell'elenco degli incarichi ricoperti al fine di accertare l'eventuale sussistenza di una causa di inconfiribilità (es. richiesta del certificato penale presso l'ufficio del casellario giudiziale, etc.).

Si sottolinea però che differentemente dal procedimento di accertamento previsto per le cause di inconfiribilità, per le cause di incompatibilità il RPC ha il dovere di avviare il solo procedimento di accertamento di eventuali situazioni di incompatibilità. Una volta accertata la sussistenza di una situazione di incompatibilità, il RPC contesta all'interessato l'accertamento compiuto e, decorsi 15 giorni, il Responsabile deve adottare un atto con il quale viene dichiarata la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto.

Nel corso del 2019 il RPC non ha riscontrato situazioni ostative di incompatibilità in quanto la Società non ha conferito nuovi incarichi. Il RPC continua ad adottare la medesima procedura di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai soggetti cui eventualmente la Società intende conferire l'incarico. Anche in questo caso, le dichiarazioni sottoscritte all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto sono pubblicate sul sito internet istituzionale GESAM in Amministrazione Trasparente.

## **Rotazione del personale**

GESAM comprende che la rotazione del personale, anche dirigenziale, addetto alle aree a più rischio di corruzione costituisce una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione.

Si consideri infatti che la rotazione del personale nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, c.5, lett. b) della legge 190/2012, ai sensi del quale *“le pubbliche amministrazioni devono definire e trasmettere all'ANAC procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari”*. Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 1, c.10, lett. b) della l. 190/2012, il Responsabile *“deve verificare, d'intesa con il dirigente competente l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione”*. Questo tipo di rotazione,

c.d. "ordinaria" è stata inserita dal legislatore come una delle misure organizzative generali a efficacia preventiva che può essere utilizzata nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è consapevole delle effettive difficoltà oggettive di introdurre una simile misura di prevenzione della corruzione in quanto all'interno di GESAM ci sono alcune funzioni talmente specialistiche (es. funzione CED, Amministrazione e Finanza, etc.) che possono essere ricoperte solamente da soggetti in possesso di quelle competenze e professionalità che la specifica funzione ricoperta richiede, risultando pertanto difficile procedere ad una loro sostituzione. Inoltre, è stato già introdotto, con l'adozione del Modello 231/01, il sistema della c.d. "segregazione delle funzioni", prevista nel **PNA** quale misura organizzativa alternativa di prevenzione della corruzione in caso di impossibilità di adottare la rotazione del personale.

Il RPC riscontra difficoltà oggettive nell'adozione della misura prevista sulla rotazione del personale e riconferma l'efficacia della segregazione delle funzioni previste dal Modello 231/01, anche alla luce della recente riorganizzazione aziendale conseguente alle operazioni di scissione parziale asimmetrica come riportato nel Modello 231/01.

Tale sistema è finalizzato al coinvolgimento dei soggetti con diversi poteri di gestione dell'impresa affinché nessuno possa disporre di poteri illimitati e svincolati dalla verifica di altri soggetti.

La segregazione dei poteri e delle funzioni, infatti, consente di distribuire le facoltà e le responsabilità a seconda delle competenze di ciascun soggetto coinvolto nell'attività aziendale: se le fasi in cui si articola un processo vengono ricondotte a soggetti diversi (es. lo svolgimento di istruttorie e degli accertamenti, l'adozione delle decisioni, l'attuazione delle stesse e l'effettuazione delle verifiche), allora nessuno di questi può essere dotato di poteri illimitati. Inoltre, suddividendo i poteri all'interno della Società viene anche favorita l'attività di controllo sulle fasi più sensibili di ciascun processo con la conseguenza che è facilitata la possibilità di far emergere fatti che possono dar origine ad uno dei reati di corruzione così come previsti nella loro accezione penalistica oppure a comportamenti lesivi dell'etica e della legalità.

### **Rotazione straordinaria del personale**

L'istituto della **rotazione straordinaria** è previsto dal d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 (c.d. *Testo Unico sul pubblico impiego*) all'art. 16, co. 1, lett. I-quater<sup>28</sup>, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «*del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*». Le nuove Linee Guida ANAC di cui alla Delibera n. 215 del 26 marzo 2019 stabiliscono le modalità di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, co. 1, lett. I-quater del d.lgs. 165/2001. Tale misura dispone che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali "provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttivi".

Alla luce di quanto sopra GESAM detiene, in base a quanto stabilito al § 3.1 della Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019, “l’obbligo di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro ufficio/servizio. Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell’area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l’immagine di imparzialità” della Società.

In ragione della esigua entità aziendale ed il ridotto numero di organico, il RPC valuta difficoltosa l’attuazione di tale misura all’interno della Società, consapevole delle effettive difficoltà oggettive di introdurre una simile misura di prevenzione della corruzione. Come già introdotto nel precedente paragrafo sulla rotazione ordinaria del personale, all’interno di GESAM ci sono alcune funzioni altamente specialistiche (es. funzione CED, Amministrazione e Finanza, etc.) che possono essere ricoperte solamente da soggetti in possesso di quelle competenze e professionalità che la specifica funzione ricoperta richiede, risultando pertanto difficile procedere ad una loro sostituzione e contestualmente ad una rotazione del personale.

### **Pantouflage**

L’art. 1, comma 42, lett. l) della legge n.190/2012 ha inserito all’articolo 53 del D.lgs. n. 165/2001 il comma 16 *ter* sul cosiddetto divieto di *pantouflage*, il quale prevede che “i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1 comma 2 non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri”.

Inoltre, L’ANAC, mediante Delibera n.99 del 8 febbraio 2017 richiama l’art. 21 del D.lgs. 39/2013 chiarendo che “sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l’amministrazione, l’ente pubblico o l’ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell’incarico”. Pertanto, anche nell’ambito di **inconferibilità e incompatibilità di incarichi** presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico si applica l’articolo 53 comma 16 *ter* del D. Lgs.n. 165/2001.

Viene inoltre affermato che, con riferimento ai dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, tale definizione è riferita sia a coloro che sono **titolari del potere** (soggetti apicali nell’organizzazione) sia ai dipendenti che pur non essendo titolari di tali poteri, collaborano al loro esercizio svolgendo istruttorie (pareri, certificazioni, perizie) che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente.

Nel recepire tale integrazione legislativa, il PNA 2019 di cui alla Delibera ANAC n. 1064 del 13 Novembre 2019 pone particolare attenzione a tale divieto allo scopo di evitare il crearsi di condizioni favorevoli per quei soggetti privati i quali, prospettando al dirigente/dipendente GESAM opportunità

di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa di tale cessazione, possano in tal modo esercitare pressioni o condizionamenti sulla Società al fine di ottenere situazioni lavorative vantaggiose.

Per tale finalità, GESAM prevede, tra le misure di prevenzione da attuare nel 2020:

1. l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificatamente il divieto di *pantouflage* nei confronti di società che abbiano in corso al momento della cessazione del rapporto di lavoro, contratti per importi superiori a €uro 200.000 (euro duecentomila);
2. la sottoscrizione di una dichiarazione al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, al fine di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

### **Astensione in caso di conflitti di interesse**

All'interno di GESAM è previsto un obbligo di astensione in capo al titolare dell'ufficio competente oppure del dipendente tenuto ad adottare il provvedimento finale nel caso in cui si trovi in una situazione di conflitto di interesse, anche potenziale.

Tale norma deve essere letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nel Codice Etico adottato dalla Società fin dal 2008 in materia di conflitti di interesse *«Il management e i dipendenti di GESAM, salvo esplicita autorizzazione, non possono utilizzare la propria posizione all'interno dell'organizzazione, per acquisire attività personali e vantaggi, anche economici, al di fuori di quelle svolte per la Società. Il management e i dipendenti di GESAM sono tenuti a evitare e a segnalare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura od organo di appartenenza. [...]. In ogni caso, il management e i dipendenti di GESAM sono tenuti a evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si può manifestare un conflitto con gli interessi dell'azienda o che possono interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice o, in senso generale, di adempiere esattamente alle funzioni e responsabilità ricoperte. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al superiore in posizione manageriale, o all'organo del quale si è parte [...]».*

Tale disposizione, inoltre, trova pieno riscontro nella previsione inserita nel Codice di Comportamento previsto dalla L.190/12 adottato dalla Società ed ora integrato con il Codice Etico, che prescrive *«Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale [...] ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza».*

GESAM nelle sessioni formative tenutesi ha provveduto a dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione e delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione nonché dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse (potenziale e/o reale).

### **Tutela del dipendente che effettua le segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)**

La legge 190/2012, all'art. 1, comma 51, ha previsto una nuova misura di tutela finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. Tale disciplina pone a carico del dipendente un'obbligazione cosiddetta "di fare" nel senso di considerare il medesimo parte attiva nella lotta alla prevenzione di fenomeni corruttivi.

Tale disposizione normativa prevede che il dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria oppure al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi inerenti, direttamente o indirettamente, alla denuncia effettuata.

L'eventuale adozione di misure discriminatorie applicate nei confronti del segnalante deve essere segnalata all'ANAC per i provvedimenti di competenza.

Le Linee Guida 8/2015 hanno previsto che *«in mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano illeciti nelle società, le amministrazioni controllanti promuovono l'adozione da parte delle società 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 [...]»*.

La legislazione vigente ha rafforzato le disposizioni dell'ANAC in quanto è entrata in vigore dal 26 Dicembre 2017 la Legge 30 Novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (GU n.291 del 14-12-2017). GESAM ha adottato già nel 2016 il Regolamento Whistleblowing approvato dal Cda con delibera n.4 del 24 Maggio 2016 e, su impulso del RPC, è stata effettuata formazione a tutti i dipendenti. Ne consegue che GESAM è dotata di un Regolamento che ha la finalità di tutelare il dipendente (o whistleblower) che, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

In particolare, il Regolamento Whistleblowing intende:

- chiarire i principi che stanno alla base di tale istituto ed il ruolo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione quale destinatario della segnalazione;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale ben definito;
- rappresentare le modalità adottate dalla Società per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali ulteriori soggetti che intervengono in tale processo.

Tale Regolamento è diffuso mediante pubblicazione su intranet aziendale e sul sito internet istituzionale GESAM nella sezione Amministrazione Trasparente.

Nel 2019 il Regolamento Whistleblowing di GESAM è stato aggiornato con l'inserimento di un account di posta elettronica dedicato allo scopo e i riferimenti al percorso di navigazione in internet tramite cui è possibile consultare il documento direttamente sul sito della Società.

Il Regolamento Whistleblowing aggiornato è stato approvato in revisione 1 nel Cda del 31 Gennaio 2019 e pubblicato in Amministrazione Trasparente. Si sottolinea come l'ANAC, essendo competente a ricevere le segnalazioni di illeciti di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, abbia istituito (a partire dall'ottobre 2014) un protocollo in grado di garantire la necessaria tutela del dipendente che intenda effettuare una segnalazione di fatto illecito, rivolgendosi direttamente all'Autorità stessa e non utilizzando le vie interne stabilite dalla Società. L'Autorità, relativamente alle segnalazioni pervenute<sup>1</sup>, assicura la riservatezza sull'identità del segnalante e lo svolgimento di un'attività di vigilanza, al fine di contribuire all'accertamento delle circostanze di fatto e all'individuazione degli autori della condotta illecita.

Il principio della riservatezza dei dati del segnalante è rafforzato dall'attuale legislazione come sopra descritto. Con l'entrata in vigore della L. 179/17, il legislatore, di intesa con il Garante per la protezione dei dati personali ed ANAC ha infatti regolamentato a livello nazionale un aspetto di rilievo nella prevenzione di fenomeni di corruzione.

A tale scopo, come anticipato al p.to 7 in elenco al par. "costruzione del piano", il RPC provvede a far sottoscrivere agli amministratori di sistema le dichiarazioni di impegno alla riservatezza di dati ed informazioni, quale misura a tutela del segnalante (whistleblower). Le dichiarazioni vengono conservate dal RPC.

## **Codice di Comportamento**

GESAM, come rappresentato nel presente documento, nell'ambito dell'attività volta alla predisposizione ed implementazione di specifici modelli organizzativi, ha provveduto non solo a dotarsi di un Modello 231, ma ha, altresì, adottato uno specifico Codice Etico che definisce il complesso delle norme etiche e sociali alle quali non solo gli esponenti aziendali ma altresì tutti i destinatari del Codice debbano attenersi nel caso in cui si trovino ad operare per conto di GESAM.

Nell'ambito di una massiva azione volta alla prevenzione e repressione dei fenomeni di corruzione, tenuto conto anche di quanto prevede lo stesso Codice Etico aziendale, *laddove vieta qualsiasi forma di corruzione*, GESAM si è dotata di uno specifico Codice di Comportamento che definisce le norme di comportamento che devono essere osservate da tutti i destinatari nello svolgimento della loro attività, sia nei rapporti con soggetti interni che esterni, in conformità ai principi previsti dal D.P.R. del 16 aprile 2013, n. 62.

Sempre al fine di evitare inutili ridondanze e per una migliore efficacia nella comunicazione dei principi di comportamento che regolano l'agire di ciascun dipendente o collaboratore, GESAM si riserva

---

<sup>1</sup> Le segnalazioni dovranno essere inviate all'ANAC all'indirizzo e-mail [whistleblowing@anticorruzione.it](mailto:whistleblowing@anticorruzione.it) e all'indirizzo e-mail [prevcorr@gesam.it](mailto:prevcorr@gesam.it).



di dotarsi del solo Codice Etico e di integrare quest'ultimo con le specifiche prescrizioni in materia di anticorruzione. In fase di aggiornamento nella revisione di Gennaio 2019, il Codice Etico è stato integrato con il Codice di Comportamento previsto dalla L.190/12 e pubblicato sul sito istituzionale [www.gesam.it](http://www.gesam.it) nella sezione Amministrazione Trasparente.

## **Formazione**

La formazione in materia di anticorruzione, legalità e trasparenza è espressamente sancita dall'art. 1, commi 8, 10 e 11 della l. 190/2012.

Il comma 8 dell'art. 1 prevede che *“la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale”* del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Inoltre, l'Allegato 1 del **PNA** ribadisce che *“la formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione”*.

GESAM ha provveduto a svolgere una primaria attività formativa in materia di anticorruzione erogata nel corso del 2015 che ha avuto come destinatari i componenti dell'organo amministrativo, i responsabili degli uffici, in particolare i responsabili degli uffici esposti a maggior rischio di corruzione; successivamente sono stati interessati anche i restanti dipendenti. Nella giornata formativa sono state analizzate le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione della corruzione, in relazione anche al ruolo svolto da ciascun soggetto all'interno della Società. Ad esempio, i corsi hanno dato una visione sui comportamenti che i soggetti maggiormente coinvolti nel processo di gestione del rischio di corruzione sono tenuti ad osservare e sulle specifiche misure preventive adottate, etc. Nel corso del 2016, invece, i dipendenti e i dirigenti hanno partecipato ad appositi incontri formativi sull'istituto del "Whistleblowing" in seguito all'approvazione del Regolamento sulla segnalazione di illeciti. Attraverso tali momenti formativi, ai partecipanti sono state fornite specifiche indicazioni operative nel caso in cui intendano segnalare illeciti di cui siano venuti a conoscenza nonché le misure adottate dalla Società per tutelare l'identità del segnalante.

A Gennaio 2017 l'OdV di GESAM ha indetto una giornata formativa destinata a tutti i dipendenti riguardante l'aggiornamento con i reati ambientali del Modello 231/01.

Ad Aprile 2017 tutti i dipendenti e dirigenti hanno partecipato ad un incontro informativo riguardante l'adozione da parte di GESAM del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, delle misure obbligatorie sulla Trasparenza e sul Codice di Comportamento nonché tutti gli obblighi connessi.

Poiché al primo incontro formativo tenutosi a Gennaio 2015 avevano partecipato esclusivamente i dirigenti e i responsabili di funzione oltre alle due figure di segreteria, GESAM ha indetto tale incontro per estendere la formazione anche a tutti i dipendenti che non erano stati ancora edotti sull'adozione da parte della Società delle misure obbligatorie previste dalla normativa vigente in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Nel 2018, a completamento della formazione già effettuata nel biennio 2016-2017, sono stati erogati, su impulso della Holding del Comune di Lucca, due corsi di formazione sul nuovo Codice degli Appalti D.Lgs 50/16 e s.m.i. e destinati alle principali funzioni e dirigenti aziendali coinvolti per ambito

di competenza. Per monitorare e verificare il livello di attuazione dei processi di formazione e la loro efficacia, GESAM si riserva di somministrare ai soggetti ai quali la formazione è rivolta questionari di verifica al fine di riscontrare il grado di apprendimento nonché questionari riguardanti, in particolare, le priorità di un'ulteriore formazione ed il grado di soddisfazione dei percorsi avviati, con l'indicazione di eventuali suggerimenti e correttivi da attuare.

Nei giorni 25, 26, 27 Marzo 2019 è stata effettuata formazione sull'aggiornamento del Modello 231 di GESAM. La formazione ha riguardato anche le integrazioni del Modello 231 con le sezioni relative al presente P.T.P.C. e alla Trasparenza ed è stata destinata a tutti i dipendenti e dirigenti della Società. Si prevede per l'anno 2020 una nuova sessione formativa che riguarderà i nuovi reati presupposto introdotti nel Modello 231 della Società, la formazione verrà organizzata in collaborazione tra il RPC e l'Organismo di Vigilanza di GESAM.