

## MISURE INTEGRATIVE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Allegato

MOGC - PARTE SPECIALE A bis

Ai sensi Determinazione ANAC n. 1134 dell'8/11/17

**S.I.A. Società Igiene Ambientale S.p.A.**

*Predisposto dal responsabile per la prevenzione della corruzione  
Adottato in data 11/05/2022 con deliberazione del CdA  
Pubblicato sul sito internet nella sezione "Amministrazione trasparente"*

### Stato del documento

rev. n°	del	oggetto della revisione	approvato da
0	20/12/2018	Prima emissione, integra e sostituisce PTPC e PTTI ai sensi della Determinazione ANAC n. 1134 dell'8/11/17	CdA
1	11/05/2022	MOGC - PARTE SPECIALE A bis Ai sensi Determinazione ANAC n. 1134 dell'8/11/17	CdA

## INDICE

1. PREMESSA – LE MISURE ORGANIZZATIVE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA ....	3
2. PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE E SOGGETTI COINVOLTI.....	4
2.1 Criteri adottati per l'individuazione del Responsabile per la prevenzione della Corruzione e Trasparenza .....	4
2.2 Individuazione degli attori interni nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione. ....	5
2.2.1 <i>Individuazione dei responsabili della trasmissione dei documenti a RPCT per la pubblicazione</i> .....	6
2.3 Individuazione degli attori esterni nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione. ....	6
2.4 Pubblicità delle misure .....	7
3. INDIVIDUAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI .....	7
3.1 Aree di rischio individuate.....	7
3.2 Modalità di valutazione delle aree di rischio .....	8
3.3 Sistema dei controlli .....	11
4. CODICI DI COMPORTAMENTO .....	12
5. INCONFERIBILITÀ, INCOMPATIBILITÀ E CONFLITTO DI INTERESSI .....	12
5.1 Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali .....	12
5.2 Gestione delle situazioni di conflitto di interessi .....	14
5.3 Attività successiva alla cessazione del rapporto .....	15
6. FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE.....	16
7. TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI.....	16
8. ROTAZIONE DEL PERSONALE O MISURE ALTERNATIVE.....	18

## **PREMESSA – LE MISURE ORGANIZZATIVE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA**

Il presente documento è stato nuovamente rielaborato e rivisto sulla base delle Linee guida “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022” approvate dal Consiglio dell’ANAC in data 2 febbraio 2022.

Era stato elaborato, nella sua prima emissione, in concomitanza con l’adozione, da parte della SIA Società Igiene Ambientale S.p.A. (SIA), del Modello di organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) rivolto alla prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/01 ed integrava le ulteriori misure di prevenzione della corruzione introdotte dalla L. 190/2012 e dal D. Lgs. 33/2013.

In tale occasione erano stati emessi il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) ed il Programma Triennale Trasparenza ed Integrità (P.T.T.I.), redatti coerentemente con quanto disposto dalla Determinazione dell’Autorità Nazionale Anticorruzione n. 8 del 17/06/15 “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”. Tali linee guida costituivano un primo chiarimento in merito agli ambiti di applicazione della L. 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e del 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”.

Sulla base di tali primi orientamenti dell’ANAC, il P.T.P.C. ed il P.T.T.I. erano stati elaborati come due documenti distinti, che costituivano parte integrante del MOGC, insieme alla Parte Generale, alla Parte Speciale ed al Codice Etico e di Comportamento.

Nello specifico il P.T.P.C. rappresentava lo strumento attraverso il quale l’amministrazione di SIA descriveva le azioni implementate per realizzare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo, mentre il P.T.T.I. definiva le misure, le modalità attuative e le iniziative volte all’adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

Successivamente, alla luce della Determinazione ANAC n. 1134 dell’8/11/17 e del c.2 bis dell’art. 1 della L. 190/2012, così come introdotto dal D. Lgs. 97/206, il presente documento era stato riesaminato e rielaborato costituendo, tuttavia, un continuum dei precedenti atti.

Al fine di rafforzare la logica del coordinamento con il MOGC adottato, la SIA aveva ritenuto opportuno identificare il presente documento come “MOGC – PARTE SPECIALE A bis Allegato” in quanto, pur costituendo sezione apposita e chiaramente identificabile del MOGC, ne specificava ed integrava le misure predisposte per la prevenzione dei reati commessi nell’interesse e vantaggio della società (PARTE SPECIALE A REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE) con i presidi posti a prevenzione dei reati di natura corruttiva commessi anche a danno della società stessa.

Oggi, alla luce delle ulteriori indicazioni operative emanate dall’ANAC nelle linee guida precedentemente citate, si è proceduto ad un ulteriore aggiornamento del documento, per allinearne maggiormente al quadro normativo di riferimento. In particolare, è stata data maggiore evidenza alle scelte aziendali che hanno

**MOGC – Parte Speciale A bis – Misure integrative di prevenzione della corruzione e trasparenza**

portato alla nomina del RPCT, in considerazione del contesto interno di riferimento ed è stato potenziato il sistema degli indicatori per il monitoraggio dei processi individuati come a maggiore criticità, recependo le indicazioni fornite dall'ANAC, quando applicabili alla specifica realtà aziendale.

La presente versione, così come le precedenti, è caratterizzata dai seguenti elementi:

- Contiene le misure integrative al MOGC predisposto ai sensi del D. Lgs. 231/01, finalizzate alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza, al fine di assicurare, come previsto dal dettato normativo, una maggiore sinergia tra i due ambiti di intervento
- Integra, unitamente al Sistema di Gestione aziendale certificato ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 ed ai protocolli specifici, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) ai sensi del D. Lgs. 231/01 di cui costituisce apposita sezione, chiaramente identificabile
- Recepisce e si fonda sull'analisi dei rischi redatta in occasione della prima implementazione del MOGC, di cui costituisce parte integrante, finalizzata sia alla prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/01 sia alla prevenzione della corruzione ai sensi della L. 190/2012
- È stato riesaminato alla luce delle indicazioni presenti nel Piano triennale di prevenzione della corruzione 2022-2024 e nell'Allegato Mappatura dei processi 2020-2022, elaborato dal Comune di Marsciano, socio di maggioranza della SIA
- Definisce un programma di intervento con indicazione delle aree sensibili, delle misure definite nelle annualità precedenti e del loro stato di attuazione e le ulteriori azioni per il triennio successivo

## **1. PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE E SOGGETTI COINVOLTI**

### **1.1 Criteri adottati per l'individuazione del Responsabile per la prevenzione della Corruzione e Trasparenza**

In relazione all'analisi del contesto organizzativo attuale di riferimento ed alla luce dei criteri di selezione del RPCT così come chiaramente definiti dalle Linee guida ANAC 2022, nella scelta del soggetto cui riassegnare il ruolo di RPCT sono stati considerati i seguenti elementi:

- Organizzazione aziendale – vedi <http://www.siaambiente.it/amministrazione-trasparente/organizzazione/organizzazione-sia/>
- Carezza di posizioni dirigenziali o numero così limitato da dover essere assegnati esclusivamente allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo
- Selezione di un soggetto che abbia adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione e che sia dotato di competenze qualificate per svolgere con effettività il proprio ruolo, anche se con un profilo non dirigenziale
- Assenza di conflitto di interessi

È stato stabilito di riassegnare il ruolo di RPCT al Responsabile budget e controllo di gestione, nonché Responsabile del Sistema integrato per la qualità, l'ambiente e la sicurezza, dott. Enrico Sassaroli, in quanto ha conoscenza approfondita dell'organizzazione e dei processi aziendali e già ricopre un ruolo di coordinamento, supporto e garanzia per le aree tecnica ed amministrativa della società, nonché ha svolto funzioni di supporto al precedente RPCT.

MOGC – Parte Speciale A bis – Misure integrative di prevenzione della corruzione e trasparenza

I compiti assegnati al RPCT sono:

- Elaborare/aggiornare il presente documento da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione entro i termini previsti dalla normativa vigente;
- Verificare l'efficace attuazione delle misure integrative definite nel presente documento e della sua idoneità, attraverso audit anche congiunti con l'OdV e gli auditor del SGI;
- Proporre programmi di formazione e individuare il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- Segnalare all'Organo di indirizzo le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza nonché indicare allo stesso i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, al fine di attuare le opportune azioni disciplinari;
- Redigere e pubblicare la Relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, entro i termini previsti dalla normativa vigente;
- Definire i flussi informativi dalle diverse aree aziendali in modo da adempiere, nei termini di legge, agli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente (area del sito <http://www.siaambiente.it/amministrazione-trasparente/>) assicurando la completezza, chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché segnalando all'Organo di indirizzo politico, all'Organismo con funzioni analoghe all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di comunicazione delle informazioni;
- Curare, anche attraverso le disposizioni del presente documento, che nella Società siano rispettate le disposizioni del D.Lgs. 39/2013 sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi, contestando all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità di cui al precedente decreto;
- Segnalare i casi di possibile violazione delle disposizioni del D.Lgs. 39/2013 al Comune di Marsciano, all'ANAC, nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative;
- Gestire, in collaborazione con l'OdV, le segnalazioni da parte dei dipendenti (whistleblower) della commissione di un illecito e/o di comportamento ritorsivo e discriminatorio nei confronti del segnalante.

## 1.2 Individuazione degli attori interni nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione.

Per l'elaborazione del presente documento sono stati coinvolti i seguenti attori interni alla SIA:

- il Consiglio di Amministrazione della società che, oltre ad approvare le misure definite, dovrà adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale;
- il Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) che ha elaborato e propone al Consiglio di amministrazione l'adozione delle presenti misure. Il RPCT, attraverso i compiti che gli sono attribuiti, vigila sull'attuazione delle misure riportando i risultati dell'attività svolta nella relazione annuale trasmessa al CdA e pubblicata sul sito istituzionale;
- L'OdV che vigila, con autonomi poteri di iniziativa e controllo, sul funzionamento ed il rispetto del MOGC definito dall'impresa, ai sensi dell'art. 6, co.1, d.lgs. 231/2001;
- L'OIV che ha la funzione di attestare gli obblighi di pubblicazione, di ricezione delle segnalazioni aventi ad oggetto il mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT,

MOGC – Parte Speciale A bis – Misure integrative di prevenzione della corruzione e trasparenza

nonché di verificare la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionale e di performance e quelli connessi all'anticorruzione e trasparenza ed il potere di chiedere informazioni al RPCT ed effettuare audizioni dei dipendenti. In SIA i compiti di OIV sono stati assegnati all'OdV, reputato l'organo di controllo più idoneo, rispetto all'attuale organizzazione aziendale, a ricoprire tale funzione.

- I Responsabili di area/attività, per la rispettiva competenza, svolgono attività informativa nei confronti del personale; partecipano al processo di gestione del rischio; possono proporre le misure di prevenzione; assicurano l'osservanza del codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione; adottano le misure gestionali, osservano le misure contenute nel presente piano;
- Tutti i dipendenti partecipano al processo di gestione del rischio; osservano le misure contenute nel presente piano; segnalano le eventuali situazioni di illecito al proprio responsabile di Area/Reparto/Ufficio; segnalano casi di eventuale conflitto di interessi;
- I collaboratori, a qualsiasi titolo, della società osservano le misure contenute nel presente piano e segnalano le situazioni di illecito.

### **1.2.1 Individuazione dei responsabili della trasmissione dei documenti a RPCT per la pubblicazione.**

La struttura della sezione "Amministrazione trasparente", predisposta ai sensi del D. Lgs. 33/2013 ed in conformità all'allegato 1 della Determinazione ANAC n. 1134 dell'8/11/17, è contenuta all'interno del sito istituzionale di SIA <http://www.siaambiente.it/amministrazione-trasparente/>, ed è stata articolata tenendo conto della specifica realtà aziendale.

Per ogni contenuto oggetto di pubblicazione sono state individuate le funzioni responsabili della comunicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti al RPCT che, considerate le ridotte dimensioni aziendali, è anche la funzione incaricata di curare l'aggiornamento delle sezioni del sito.

Il rispetto dei tempi definiti per la comunicazione dei dati al RPCT consentono a quest'ultimo di osservare le tempistiche di aggiornamento previste dalla legge.

L'elenco dettagliato dei contenuti da pubblicare, delle funzioni responsabili di fornire i documenti e le informazioni al RPCT e dei tempi di comunicazione e aggiornamento sono riportate nella tabella allegata al presente documento (**Allegato 1 – Tabella trasparenza - MOGC – Parte Speciale A bis**)

### **1.3 Individuazione degli attori esterni nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione.**

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione è attuata mediante l'azione sinergica dei seguenti soggetti:

- L'A.N.A.C., che svolge funzioni di raccordo con altre autorità ed esercita poteri di vigilanza e controllo per la verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione per il rispetto della normativa in materia di trasparenza;
- La Corte dei Conti, che partecipa ordinariamente all'attività di prevenzione attraverso le sue fondamentali funzioni di controllo;

MOGC – Parte Speciale A bis – Misure integrative di prevenzione della corruzione e trasparenza

- Il Comitato interministeriale, che ha il compito di fornire direttive attraverso l'elaborazione di linee di indirizzo; la Conferenza unificata Stato, Regioni, Autonomie Locali, chiamata a individuare, attraverso apposite intese, gli adempimenti e i termini per l'attuazione della legge e dei decreti attuativi;
- I Prefetti della Repubblica Pubblica, che forniscono supporto tecnico e informativo, facoltativo agli enti locali;
- Il Comune di Marsciano e gli altri enti locali che forniscono le linee di indirizzo e di coordinamento ed esercitano le funzioni di controllo all'interno delle misure finalizzate a prevenire la corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa comunale.

#### 1.4 Pubblicità delle misure

Il presente documento "MOGC – PARTE SPECIALE A bis Allegato" approvato da CdA di SIA viene pubblicato sul sito istituzionale della Società all'interno della sezione "Disposizioni generali".

Come precedentemente citato, gli ulteriori obblighi di trasparenza sono descritti nell'Allegato 1 Tabella trasparenza - MOGC – Parte Speciale A bis, redatta in conformità alla Determinazione ANAC 1134 per le sezioni applicabili.

La pubblicazione è gestita dal RPCT.

## 2. INDIVIDUAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI

Le misure rappresentate nel presente documento costituiscono strumento rafforzativo del MOGC attraverso il quale l'amministrazione di SIA attua la strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo. La presente Parte Speciale A-bis, infatti, come più volte affermato, costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) di SIA, volto sia alla prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/01, che alla repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione ai sensi del D. Lgs. 190/2012.

In tale ottica la fase di analisi dei rischi, di seguito descritta, ha rappresentato il momento propedeutico e necessario alla definizione di tutte le misure di prevenzione dei reati richiamati nel MOGC nel suo complesso.

### 2.1 Aree di rischio individuate

In linea generale le aree identificate come a rischio per il verificarsi di fenomeni corruttivi sono peculiari del contesto esterno ed interno in cui opera l'ente e sono quindi definite dall'ambiente sociale, territoriale ed economico, dalla tipologia di attività svolta e dall'assetto organizzativo ed operativo.

La mappatura dei rischi non può mai ritenersi definitiva e immutabile, ma è un processo sottoposto ad una continuativa attività di controllo, revisione ed aggiornamento, in ragione dei mutamenti legislativi, strutturali organizzativi o societari che interessino l'ente.

Seguendo una logica di semplificazione, l'ANAC, nelle recenti linee guida 2022 "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza", ha confermato che [ ... le amministrazioni con un organico con meno di 50 dipendenti possano effettuare la mappatura dei processi nelle aree a rischio corruttivo indicate all'art. 1, co. 16, della legge 190/2012 nonché di quei processi nelle aree che caratterizzano la specifica attività dei singoli enti che siano valutati di maggior rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di *performance* a protezione del valore pubblico .... ]

SIA, in occasione dell'analisi dei rischi effettuata in fase di sviluppo del Modello 231, aveva, *ab initio*, già recepito le suddette indicazioni. Le risultanze dell'analisi svolta in contemporanea con la valutazione del contesto interno ed esterno di riferimento, effettuata in conformità al proprio Sistema di Gestione Integrato

per la qualità, l'ambiente e la sicurezza, avevano confermato come aree a maggior rischio per i reati di corruzione, quelle stesse suggerite dall'ANAC.

Si fa presente inoltre che, proprio in occasione dell'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, tenuto conto della criticità del settore in cui opera, la SIA ha ritenuto necessario riesaminare l'intero contesto organizzativo interno e strutturare un MOGC che potesse contenere un sistema integrato di presidi per la tutela di tutti gli ambiti sensibili in cui opera l'azienda stessa (ambientali, di salute e sicurezza sul lavoro, di relazioni con PA).

Il MOGC, di cui il presente Piano costituisce parte integrante, recepisce infatti al suo interno anche il Sistema di Gestione integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza, certificato secondo le norme UNI EN ISO 14001, OHSAS 18001, UNI EN ISO 9001.

La valutazione dei rischi è stata formalizzata nei documenti del MOGC, nello specifico: Allegato 1 Analisi preliminare rischio reato, Allegato 2 Mappatura processi reati, per i quali, nella Parte Generale, nella Parte Speciale, nella presente Parte Speciale A bis e nel Codice etico e di Comportamento, sono stati definiti idonei protocolli di prevenzione della commissione dei reati.

La metodologia utilizzata ed i risultati dell'analisi dei rischi sono sinteticamente riportati nei successivi paragrafi.

## **2.2 Modalità di valutazione delle aree di rischio**

La valutazione del rischio costituisce il processo di identificazione, analisi e ponderazione dei rischi connessi alle attività dell'organizzazione. L'identificazione del rischio consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi e prevede, ai sensi del D. Lgs. 231/01, che per ciascun processo o fase di processo individuati siano fatti emergere i possibili rischi di reato presupposto, e nello specifico delle presenti misure, i rischi di corruzione.

La valutazione del rischio (R) è stata condotta sulla base dei criteri più comunemente utilizzati in letteratura, ovvero la probabilità di accadimento dell'evento e l'impatto dell'evento stesso.

La metodologia seguita prevede, per quanto possibile, l'assegnazione di un parametro numerico correlato alla Gravità o all'Impatto dell'evento reato (I), ed un parametro numerico correlato alla Probabilità o Possibilità che tale evento accada (P).

Poiché l'analisi dei rischi è stata condotta sia in relazione ai reati di cui al D. lgs. 231/01 sia in riferimento alla L. 190/2012, sono stati adottati, per l'analisi delle aree di rischio a maggior criticità, alcuni parametri specifici per la valutazione dei valori (P) e (I), mutuati dal PTPC 2014-2016 dell'ANAC.

La metodologia di valutazione dei rischi è stata articolata nelle seguenti fasi:

- Classificazione dei criteri di Probabilità di accadimento (P) del reato ed assegnazione di un valore di Probabilità (P)
- Classificazione dell'impatto del reato ed assegnazione di un valore di Gravità (I);
- Stima del rischio, vale a dire, elaborazione della Mappa dei rischi di reato e calcolo del rischio complessivo (R).

Sono stati utilizzati alcuni fattori che possono influenzare la Probabilità di accadimento e che afferiscono al livello di discrezionalità del processo/attività, agli strumenti di controllo esistenti, alla complessità ed al valore economico dell'attività, quali:

- Discrezionalità del processo
- Rilevanza esterna
- Complessità del processo

MOGC – Parte Speciale A bis – Misure integrative di prevenzione della corruzione e trasparenza

- Valore economico
- Frazionabilità del processo
- Efficacia dei controlli.

Per ogni componente P è impostata una scala di valori crescente in modo tale da individuare una probabilità di accadimento crescente (da 0 a 5).

VALORI DELLA PROBABILITÀ

0 = nessuna probabilità; 1 = improbabile; 2 = poco probabile; 3 = probabile; 4 = molto probabile; 5 = altamente probabile.

I fattori che contribuiscono a definire la Gravità (I) riguardano l’impatto organizzativo, economico e reputazionale di un eventuale reato. Tali fattori sono:

- Personale impiegato nel processo
- Eventuali sentenze di risarcimento
- Notizie di reato sui media
- Posizione organizzativa nella quale si colloca il rischio

Anche per i componenti di (I) è stata costruita una scala di valori progressivamente crescenti (da 0 a 5).

VALORI DELL’IMPATTO

0 = nessun impatto; 1 = marginale; 2 = minore; 3 = soglia; 4 = serio; 5 = superiore

Il valore complessivo del rischio R è così calcolato:

$$R = (P1+P2+P3+P4+P5+P6) \times (I1+I2+I3+I4+I5)$$

In relazione al valore di “R” è stata costruita una scala di valori di riferimento che individua livelli di rischio di reato crescenti, che vanno da un valore sufficientemente basso da essere ritenuto “accettabile” a livelli medio/alti per i quali, invece, è necessario predisporre opportune misure, protocolli o metodi di controllo specifici.

R<=1	NULLO
1<R<4	MOLTO BASSO
4<=R<6	BASSO
6<=R<9	MEDIO
9<=R<12	ALTO
R>12	MOLTO ALTO

Sulla base di tale metodologia di analisi, applicata al contesto di SIA, sono emerse le valutazioni riportate nella tabella sottostante, che nell’attuale definizione, sono state riparametrate sulle azioni per la riduzione dei rischi programmate nei precedenti PTPC e PTTI ed implementate nel periodo 2016/2017/2018.

MOGC – Parte Speciale A bis – Misure integrative di prevenzione della corruzione e trasparenza

ANALISI PROCESSI/ATTIVITÀ		LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO (anno 0)	MISURE ADOTTATE	LIVELLO DI RISCHIO RESIDUO (anno 2018/2022)
Processo sensibile	Sub-Processo sensibile			
Affidamenti di lavori, beni e servizi	Definizione dell'oggetto dell'affidamento e individuazione dello strumento di affidamento	medio	Pubblicazione bandi di gara ex D. Lgs. 50/16 (vedi <a href="http://www.siaambiente.it/amministrazione-trasparente/bandi-di-gara-e-contratti">http://www.siaambiente.it/amministrazione-trasparente/bandi-di-gara-e-contratti</a> )	basso
	Individuazione e scelta del fornitore	medio		basso
	Verifica corretta esecuzione e pagamenti	basso		basso
Gestione del personale	Conferimento di incarichi di consulenza	medio	Emesso regolamento di assunzione del personale ex D. Lgs. 175/16 vedi <a href="http://www.siaambiente.it/amministrazione-trasparente/personale/selezione-personale">http://www.siaambiente.it/amministrazione-trasparente/personale/selezione-personale</a> Ulteriori misure da attivare: formazione anticorruzione	basso
	Reclutamento e gestione del personale	medio		basso
	Verifica insussistenza incompatibilità e instaurazione rapporto	medio		basso
Acquisizione contratti	Partecipazione a gare	basso		basso
Gestione rapporti con Enti di controllo	Gestione dei rapporti dentro e fuori il sito aziendale	molto basso		molto basso
Gestione del servizio di igiene urbana	Pianificazione ed esecuzione del servizio	basso	Il PTPCT del Comune di Marsciano individua le attività come a rischio medio. Il principale rischio rilevato dal Comune è l'omesso controllo dell'esecuzione del servizio.  SIA garantisce la corretta esecuzione del servizio in termini di rispondenza alle specifiche definite contrattualmente, attenzione all'ambiente e sicurezza attraverso il proprio Sistema di Gestione Integrato certificato da ente terzo indipendente. Pertanto, il processo è presidiato.	basso
Gestione contenziosi/attività stragiudiziale	Gestione dei rapporti con autorità giudiziaria e tutti i soggetti coinvolti	basso		basso

MOGC – Parte Speciale A bis – Misure integrative di prevenzione della corruzione e trasparenza

Gestione finanziamenti pubblici, sovvenzioni e altre erogazioni	Partecipazione, progettazione, rendicontazione	basso	basso
---	--	-------	-------

### 2.3 Sistema dei controlli

Il trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure da predisporre per neutralizzarlo o ridurlo e nella definizione delle priorità in merito alle azioni da compiere.

Le misure di prevenzione possono essere obbligatorie e quindi imposte dalla legge oppure definite internamente a seguito dell'analisi dei rischi. Le misure non obbligatorie dovranno essere valutate ed implementate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal RPCT con il coinvolgimento dei responsabili delle aree di competenza e l'eventuale coinvolgimento dell'OdV/OIV, tenendo conto anche degli esiti del monitoraggio sulla trasparenza ed integrità e dei controlli interni.

Le decisioni circa la priorità del trattamento si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

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

SIA ha attuato le azioni definite nei precedenti PTPC e PTTI volte alla riduzione dei rischi e, al fine di monitorare il rispetto dell'applicazione di tali provvedimenti, ha predisposto un sistema di controlli che integra e completa le misure definite per la protezione dei rischi reato ex D. Lgs. 231/01 specifico per la protezione da rischio di corruzione.

Le tabelle seguenti descrivono i controlli definiti in relazione a ciascuna area di rischio.

AREE DI RISCHIO	CONTROLLI	INDICATORI	RESPONSABILE
Affidamento di lavori, servizi e forniture	Definizione tipologia di procedura ai sensi D. Lgs. 50/16	Tipologia e valore appalti	CdA
	Rispetto tempi di pubblicazione Correttezza delle informazioni pubblicate	Numero di giorni da pubblicazione a scadenza	RUP/RPCT/OIV
	Corretto espletamento procedure di gara	n. partecipanti n. appalti assegnati assegnazione punteggi n. richieste soccorso istruttorio n. ricorsi tempi per fase rispetto obblighi pubblicazione (es. pubblicazione commissione) corretta verbalizzazione istruttoria verifica assenza conflitto interesse RUP/commissione	RUP/ RPCT/OIV
	Verifica corretta esecuzione pagamenti	Conformità fatture e documentazione accompagnatoria	R. AMM E FIN
Gestione del personale	Conformità procedura ad avviso di selezione	Numero giorni di pubblicazione da scadenza	RPTC/OIV

MOGC – Parte Speciale A bis – Misure integrative di prevenzione della corruzione e trasparenza

	Rispetto tempi di pubblicazione Correttezza delle informazioni pubblicate Verifica insussistenza incompatibilità a instaurazione rapporto lavoro	n. partecipanti alla selezione n. assunzioni tipologie assunzioni n. ricorsi corretta verbalizzazione selezione correttezza criteri assegnazione punteggi corretta pubblicazione graduatorie premi corrisposti passaggi di ruolo verifica assenza conflitto interesse RUP/commissione	RPTC/OIV
		Segnalazioni incompatibilità Segnalazioni incompatibilità tardive	
	Adeguatezza formazione del personale	Ore di formazione programmate/ore di formazione erogate Ore di formazione pro-capite	RPTC/OIV

### 3. CODICI DI COMPORTAMENTO

L'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 1, comma 44, della l. n. 190, ha assegnato al Governo il compito di definire un Codice di comportamento dei pubblici dipendenti "al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico".

In attuazione della delega, il Governo ha approvato il D.P.R. n. 62 del 2013, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici che sostituisce il Codice di comportamento approvato con D.M. 28 novembre 2000.

La SIA ha integrato il proprio Codice Etico, che costituisce una parte indispensabile dell'intero MOGC, con i precetti del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici entrato in vigore il 19 giugno 2013 con DPR 62/2012.

Il Codice Etico e di Comportamento è stato inoltre perfezionato con i riferimenti al presente documento. Pertanto, il sistema sanzionatorio indicato nel MOGC – PARTE GENERALE è applicabile ad ogni violazione del MOGC, incluse quelle alle misure indicate presente parte speciale.

Le violazioni al Codice Etico e di Comportamento devono essere comunicate all'OdV o al RPTC che propongono al CdA le misure sanzionatorie previste nel MOGC.

### 4. INCONFERIBILITÀ, INCOMPATIBILITÀ E CONFLITTO DI INTERESSI

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

La SIA, qualora fosse necessario, in ragione dell'incarico da assegnare, per il tramite del RPCT, verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo agli amministratori ed ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarichi dirigenziali.

La materia della inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi è disciplinata dal D. Lgs. 39/16.

Per gli amministratori, le cause ostative in questione sono specificate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del citato decreto:

MOGC – Parte Speciale A bis – Misure integrative di prevenzione della corruzione e trasparenza

- art. 3 co.1 lett. d) relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la Pubblica amministrazione;
- art. 7, sulla inconferibilità di incarichi a componenti di organo di livello regionale e locale. Per i dirigenti si applica l'art. 3 co. 1 lett. c) relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

Le situazioni di incompatibilità sono quelle indicate in particolare dalle seguenti disposizioni del D. Lgs. 39/13

- art. 9 riguardante l'incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati e, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali;
- art. 13 recante incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti di organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali, locali.

A queste ipotesi si aggiungono quella prevista dall'art. 11 commi 8 e 11 del D. Lgs. 175/16.

L'accertamento dell'assenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 pubblicata sul sito della SIA nella pagina corrispondente della sezione "Amministrazione trasparente" (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, la SIA si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico ad altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'articolo 17 decreto legislativo n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

LA SIA, per il tramite del RPCT, verifica che:

- negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico.

La SIA verifica la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del d.lgs. n. 39 del 2013 per le situazioni contemplate nei medesimi Capi. Il controllo deve essere effettuato:

- all'atto del conferimento dell'incarico;
- annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del d.lgs. n. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

La SIA, per il tramite del Responsabile della prevenzione della corruzione, verifica che:

- negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto.

CONTROLLI	INDICATORI	RESPONSABILE
-----------	------------	--------------

MOGC – Parte Speciale A bis – Misure integrative di prevenzione della corruzione e trasparenza

Presenza cause di inconferibilità/incompatibilità in interpellanti	Chiarezza clausole	RPCT
Correttezza delle dichiarazioni	Dichiarazione resa ai sensi DPR 445/00	Dichiarante
Corretta pubblicazione dichiarazioni	Pubblicazione per ogni amm.re/dirigente su sito "amministrazione trasparente"	RPCT/OIV
Verifica aggiornamento dichiarazioni	Aggiornamento annuale dichiarazione	Dichiarante/ RPCT/OIV

#### 4.2 Gestione delle situazioni di conflitto di interessi

L'art. 1, comma 41, della l. n. 190 ha introdotto l'art. 6 che stabilisce: *"...il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale"*.

L'articolo raccomanda una particolare attenzione da parte dei responsabili del procedimento rispetto alle situazioni di conflitto di interesse, che la legge ha valorizzato con l'inserimento di una nuova disposizione, di valenza prevalentemente deontologico disciplinare, nell'ambito della legge sul procedimento amministrativo.

La norma contiene due prescrizioni:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente, ad adottare il provvedimento finale ed ai titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o l'interesse cui sono portatori il destinatario del provvedimento e gli altri interessati e controinteressati.

La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nell'art. 6 del DPR 62/2013 Codice di comportamento dei dipendenti pubblici che "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 soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore procuratore o agente, ovvero di enti associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Tale disposizione contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse. Essa contiene anche una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza".

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al dirigente, il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse. Il dirigente destinatario della segnalazione deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente.

MOGC – Parte Speciale A bis – Misure integrative di prevenzione della corruzione e trasparenza

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento.

Qualora il conflitto riguardi il dirigente a valutare le iniziative da assumere sarà Responsabile per la prevenzione.

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.

CONTROLLI	INDICATORI	RESPONSABILE
Assenza di conflitto di interessi RUP / Commissioni gara	Presenza dichiarazione resa ai sensi DPR 445/00	Dichiarante

#### 4.3 Attività successiva alla cessazione del rapporto

L'art. 53, co. 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001, così come inserito dalla lettera l) del co. 42 dell'art. 1 della L. 06.11.2012, n. 190, testualmente dispone:

*“16-ter. I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, co. 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”.*

I dipendenti interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nella società hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (funzionari responsabili di Area/Reparto/Uffici, responsabili di procedimento nel caso previsto dall'art. 125, commi 8 e 11, del D.Lgs. n.163/2006).

La SIA agirà in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, co. 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001.

CONTROLLI	INDICATORI	RESPONSABILE
Presenza di specifiche clausole nei contratti di lavoro/bandi gara che vietano di prestare attività lavorativa per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto vs destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente	Presenza della sottoscrizione delle clausole nei contratti	RPCT

## 5. FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE

La formazione in materia di anticorruzione è una parte specifica della formazione comunque prevista a seguito dell'adozione del MOGC da parte di SIA.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione in collaborazione con l'OdV con elabora ogni anno il Piano annuale della formazione relativa alla materia della prevenzione della corruzione per gli ambiti maggiormente esposti.

La formazione in materia di anticorruzione è strutturata su due livelli:

- a) livello generale: rivolto a tutti i dipendenti;
- b) livello specifico: rivolto ad amministratori, al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai responsabili di Area/Reparto/Ufficio delle aree a rischio.

Il livello generale di formazione, rivolto ai dipendenti, sarà tenuto, in qualità di docente, dal RPCT o da Resp. di area o da esperti individuati dal responsabile della prevenzione della corruzione.

Il livello specifico, rivolto ai soggetti apicali e agli altri soggetti indicati nella lettera b) sarà demandato ad esperti esterni con competenze specifiche, individuate nel Piano annuale di formazione e proposte dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il contenuto della formazione indirizzata a tutto il personale riguarda l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità. Le iniziative formative aventi ad oggetto il contenuto del MOGC, del Codice Etico e di Comportamento e del Codice disciplinare dovranno coinvolgere tutti i dipendenti ed anche i collaboratori a vario titolo della società.

Il livello specifico, invece, avrà come oggetto le politiche e gli strumenti per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto.

CONTROLLI	INDICATORI	RESPONSABILE
Rispetto del programma di formazione definito	Ore formazione effettuata/pianificata Ore formazione/anno Ore formazione pro-capite	RPCT/OdV/OIV
Efficacia della formazione	verifica apprendimento	RPCT/OdV/OIV

## 6. TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI

La Legge 1, comma 51 della legge ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto whistleblower.

Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In linea con le raccomandazioni dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OECD), la tutela deve essere estesa alle ipotesi di segnalazione di casi di corruzione internazionale (articolo 322 bis del codice penale).

Tale articolo è stato recentemente modificato dalla Legge 179/17.

Il nuovo articolo 54 bis prevede che:

*1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria*

*ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante e' comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.*

*2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.*

*3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.*

*4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.*

*5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.*

*6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.*

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

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

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

La legge 179/17 ha modificato anche l'art. 6 del D. Lgs. 231/01 prevedendo anche nel settore privato la tutela del dipendente che segnala illeciti. Pertanto, ai sensi del nuovo art. 54 bis del D. Lgs. 165/01 e del rinnovato art. 6 co. 2 bis del D. Lgs. 231/01 la SIA ha previsto che qualora ciascun dipendente o collaboratore ritenesse opportuno mettere a conoscenza l'OdV o il RPCT di eventuali condotte di comportamento o fatti non allineati con quanto definito dal MOGC e dal Codice Etico, potrà comunicare in forma scritta ed anonima, inviando una segnalazione circostanziata all'OdV o al RPCT di SIA, specificando elementi e fatti, chiari e definiti nel tempo. A tal fine, ai sensi del sopra citato comma 2 bis lett. B dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, viene individuato un canale di segnalazione alternativo: mediante posta, con la dicitura "Riservato all'O.d.V.", oppure "Riservato al R.P.C.T.", all'indirizzo della Società: Olmeto, Vocabolo Casanova – 06055 - Marsciano (Perugia), oppure su apposita piattaforma *online* esterna all'azienda, i cui riferimenti e modalità di accesso sono indicati nel sito aziendale, nella sezione Amministrazione/Società trasparente, sotto sezione "Altri contenuti" – "Segnalazioni di illecito - Whistleblowing".

La segnalazione deve avere come oggetto: "Segnalazione di cui all'articolo 54 bis del decreto legislativo 165/2001".

La gestione della segnalazione è a carico del soggetto che riceve la segnalazione (OdV, RPCT). Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla massima riservatezza. La violazione dell'obbligo di riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari, fatta sempre salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente prive di fondamento.

## **7. ROTAZIONE DEL PERSONALE O MISURE ALTERNATIVE**

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale.

L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

Come previsto nel piano nazionale anticorruzione, l'Amministrazione della SIA, in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno, ritiene che la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia nell'attività sociale, tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini. Pertanto, la SIA ritiene opportuno non applicare alcuna rotazione del personale.



MOGC – Parte Speciale A bis – Misure integrative di prevenzione della corruzione e trasparenza

Tuttavia, la SIA, al fine di garantire l'efficace attuazione delle misure di prevenzione della corruzione qui identificate unitamente alle altre definite nel MOGC, ha stabilito un sistema di flussi incrociati di informazioni tra le funzioni aziendali e il RPCT e l'OdV, in modo da garantire la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il MOGC istituito.

I flussi informativi sono descritti nell'Allegato 3 MOGC Flussi informativi OdV.