

Piano di Prevenzione della Corruzione

In conformità al Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

– Legge 6 novembre 2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione – e alle Linee Guida Anac 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

Rev.	Oggetto	Approvazione	Data
1	Adozione del Piano di Prevenzione della Corruzione	Consiglio d’Amministrazione	11/12/2015

PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	1
1. PREMESSA	3
2. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
3. CAMPO DI APPLICAZIONE	5
3.1. DEFINIZIONE DI CORRUZIONE	5
3.2. DESTINATARI DELLA NORMATIVA	5
4. PREVISIONI DELLE LINEE GUIDA DI ANAC	7
5. FUNZIONI E ORGANIZZAZIONE DELLA SOCIETÀ	7
6. SOGGETTI COINVOLTI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE	8
7. GESTIONE DEL RISCHIO	10
8. FLUSSI INFORMATIVI DA/VERSO IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	13
9. CODICE DI COMPORTAMENTO	14
10. POLITICA DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI	15
11. ROTAZIONE DEL PERSONALE (MISURE ALTERNATIVE)	16
12. PIANO FORMATIVO	16
13. SISTEMA DISCIPLINARE	17
14. L'ASCOLTO DEGLI STAKEHOLDER	18
15. L'AGGIORNAMENTO E IL SISTEMA DI MONITORAGGIO INTERNO SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO	20

1. Premessa

Il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) è stato approvato l'11 settembre 2013 da Ci.V.I.T. (ora A.N.AC) in attuazione della L.190/2012 (*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*).

Tale provvedimento legislativo, sollecitato più volte dagli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte¹, ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, il cui aspetto fondamentale consiste nella definizione di effettive strategie di contrasto e prevenzione della corruzione.

Le indicazioni provenienti dalle organizzazioni internazionali evidenziano l'esigenza di perseguire tre obiettivi fondamentali che costituiscono il nucleo centrale della normativa:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

L'azione promossa con tale novella legislativa si attua attraverso due livelli: 1) un livello nazionale in base al quale il Dipartimento di Funzione Pubblica predispose il P.N.A. quale documento quadro di riferimento; 2) un livello "decentrato" in base al quale ogni amministrazione pubblica definisce un Piano Triennale Prevenzione Corruzione che, sulla base delle indicazioni presenti nel P.N.A. individua i rischi di commissione del reato di corruzione e i relativi interventi organizzativi volti a prevenirli.

La funzione principale del P.N.A. è quella di assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione a livello nazionale ed internazionale. Il sistema deve garantire lo sviluppo dei sistemi nazionali al fine di mettere a punto strumenti mirati e che siano sempre più efficaci.

In tale contesto normativo e in coerenza con l'impegno ad operare nel proprio settore con lealtà, trasparenza, onestà ed integrità, rispettando le leggi e i regolamenti, AMAG S.p.a. (di seguito "AMAG"), ha proceduto ad adottare un proprio Piano di Prevenzione della Corruzione (PPC) e un proprio Piano per la Trasparenza ed l'Integrità e a nominare un responsabile interno (Responsabile di Prevenzione della Corruzione) per l'attuazione dello stesso PPC. È stato altresì nominato un Responsabile per la Trasparenza e l'Integrità.

Il Piano di Prevenzione della Corruzione (PPC) e il Piano per la Trasparenza e l'Integrità sono stati integrati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01.

Il PPC riporta un quadro sistematico delle azioni e misure generali finalizzati alla prevenzione della corruzione. In particolare, l'Allegato n°1 paragrafo B 2 del P.N.A. contiene:

¹ In particolare il G.R.E.C.O, IL W.G.B dell'OECD e l'I.R.G dell'O.N.U.

- individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste all'art. 1, comma 16 della legge 190 del 2012, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni dell'ente²;
- previsione della programmazione della formazione;
- previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie;
- previsione dell'adozione di un Codice di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori;
- regolazione di procedure per l'aggiornamento;
- previsioni di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni consentendone il monitoraggio;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto di quanto previsto nel Piano.

2. Contesto normativo di riferimento

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

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

Le misure adottate con la legge 190 del 2012, mirano ad assicurare un miglioramento delle condizioni di mercato per la concorrenza e a favorire il contenimento della spesa pubblica allineandosi alle migliori prassi internazionali, introducendo nel nostro ordinamento nuovi strumenti diretti a rafforzare le politiche di prevenzione e contrasto della corruzione nella direzione più volte sollecitata dagli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte.

Le misure più significative sono:

- individuazione della Commissione indipendente per la Valutazione, l'Integrità e la Trasparenza (A.N.A.C ex CiVIT) quale autorità nazionale anticorruzione;
- predisposizione di un Piano Nazionale anticorruzione (P.N.A.), che definisce e promuove norme e metodologie per l'attuazione delle strategie anticorruzione da parte delle amministrazioni pubbliche;
- modifiche sostanziali al Codice dei contratti pubblici;
- introduzione di un Codice di comportamento per i funzionari pubblici;
- misure in materia di Trasparenza;
- misure in materia di Incompatibilità e conflitto di interessi;
- regolamentazione della mobilità dei funzionari pubblici verso il settore privato;

² Le aree di rischio sono quelle elencate nell'allegato 2 del P.N.A.

- uno specifico meccanismo di protezione per i funzionari pubblici che denunciano casi di cattiva condotta all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti o ai loro superiori;
- interventi mirati al contrasto della corruzione nella Pubblica Amministrazione locale e centrale.
- previsioni di inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali presso le pubbliche amministrazioni o le società in caso di particolari attività o incarichi precedenti (vedi Allegato 2 al presente Piano)

Inoltre la legge 190/2012 prevede espressamente l'applicabilità dei commi da 15 a 33 dell'art. 1 alle "società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea" (art.1, comma 34).

Mentre la Legge 190/2012 sembrava dispensare le società come AMAG dall'adottare il Piano per la prevenzione della corruzione e dagli adempimenti conseguenti, il Piano Nazionale Anticorruzione approvato a settembre 2013 dal CiVIT (ora A.N.AC.) sembra non lasciare più dubbi.

Il P.N.A. e le successive Linee Guida di ANAC pubblicate nel mese di giugno 2015, per alcune adempimenti infatti, si rivolgono a AMAG affinché quest'ultima introduca ed implementi adeguate misure organizzative e gestionali mediante:

- adozione di un proprio Piano di Prevenzione della Corruzione da integrare con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01;
- nomina di un Responsabile interno per l'attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e l'Integrità;
- definizione nel proprio Modello di Organizzazione e Gestione di meccanismi di trasparenza e di controllo che consentano ai cittadini di avere notizie sulle misure di prevenzione della corruzione adottate e della loro attuazione.

3. Campo di applicazione

3.1. Definizione di corruzione

La novella legislativa introdotta con la legge n°190/2012 ha come obiettivo principale la prevenzione e il contrasto al reato di corruzione. Esso è comprensivo di tutte le situazioni in cui, nel corso dell'esercizio dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le fattispecie rilevanti sono tutte quelle disciplinate agli artt. 318, 319 e 319 ter del codice penale (vedi allegato 1 al presente Piano), e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, ma anche tutte quelle situazioni in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

3.2. Destinatari della normativa

Il P.N.A. previsto dalla legge 190/2012 ha come destinatari tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

In base al suddetto articolo rientrano tra i destinatari, a titolo esemplificativo e non esaustivo: gli enti territoriali e gli enti ad essi collegati, gli enti del SS.N. e le Camere di Commercio.

I contenuti del P.N.A sono inoltre rivolti agli enti pubblici economici, agli enti di diritto privato in controllo pubblico, alle società partecipate e a quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. per le parti in cui tali soggetti sono espressamente indicati come destinatari. Per enti di diritto privato in controllo pubblico si intendono le società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle pubbliche amministrazioni, sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c. da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi.

L'applicazione dei contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione alle società controllate e partecipate dalla P.A. ha suscitato dubbi e perplessità. L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha recentemente pubblicato delle linee guida con specifico riferimento agli adempimenti che riguardano le società controllate e le società partecipate.

Le Linee Guida hanno ribadito l'estensione dell'intera disciplina in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza agli enti di diritto privato in controllo pubblico e cioè alle "società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo a sensi dell'art. 2359 c.c. da parte delle pubbliche amministrazioni, oppure agli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi, sia pure limitatamente all' "attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione Europea".

Dal quadro normativo e dal contenuto delle Linee Guida emerge chiaramente la volontà del Legislatore di includere anche le società e gli enti di diritto privato controllati e gli enti pubblici economici fra i soggetti tenuti all'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Le Linee Guida di ANAC oltre a ribadire e precisare quali sono i soggetti destinatari della normativa hanno distinto nettamente gli adempimenti che riguardano le società controllate dalla P.A. e società meramente partecipate.

4. Previsioni delle Linee Guida di ANAC

Le Linee Guida di ANAC “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 dagli enti pubblici economici” prevedono che le previsioni della legge n°190/2012 si applicano anche quando la società controllata dalla Pubblica Amministrazione abbia adottato un Modello di organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. n°231/2001. Alle società controllate, direttamente o indirettamente dalla P.A. si applica la normativa sulla trasparenza contenuta nel d.lgs. n°33/2013 (art. 11, co. 2 del d.lgs. n°33/2013) oltre a quanto già previsto dall’art. 1, co. 34 della legge n°190 del 2012 per tutte le società a partecipazione pubblica anche non controllate.

La società sottoposta al controllo da parte della Pubblica Amministrazione deve nominare il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la Trasparenza e Integrità. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve essere integrato con l’adozione di misure idonee a prevenire anche i fenomeni corruttivi oltre alla mappatura volta a evidenziare le attività a rischio commissione dei reati contro la Pubblica Amministrazione nell’interesse o a vantaggio della società. Tali misure costituiscono il Piano di prevenzione della corruzione della società. In caso di società indirettamente controllate, è la capogruppo ad assicurare che le stesse adottino il Piano in coerenza con quello della capogruppo.

Per le società meramente partecipate dalla P.A., le Linee Guida prevedono invece oneri minori rispetto a quelli imposti alle società in controllo pubblico. Dette società sono sottoposte alla disciplina in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza per quel che riguarda l’attività di pubblico interesse eventualmente svolta.

Le società partecipate sono tenute esclusivamente ad adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. n°231/2001 e non sono tenute ad elaborare un «Piano di prevenzione della corruzione» né a nominare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e Integrità.

E’ opportuno che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sia integrato con l’adozione di misure idonee a prevenire fatti corruttivi.

Anche per quanto attiene la trasparenza, la legge n°190 del 2012 e il d.lgs. n°33/2013 prevedono obblighi di pubblicazione ridotti. In virtù dell’art. 1 co. 34, della legge 190/2012 e dell’art. 11, co. 3 del d.lgs. n°33 del 2013 alle società partecipate si applicano le sole regole in tema di trasparenza contenute nell’art. 1, commi da 15 a 33, della legge n. 190 del 2012, limitatamente all’attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell’Unione Europea.

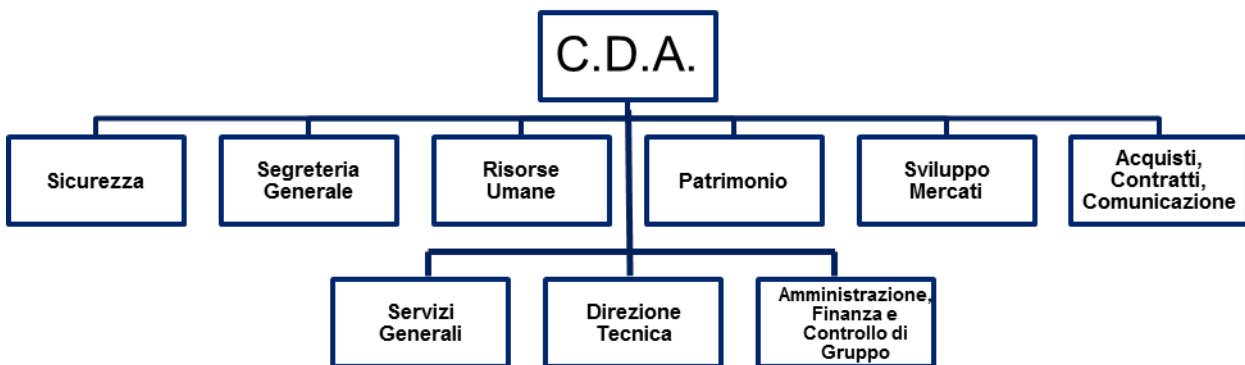
5. Funzioni e organizzazione della Società

AMAG S.p.A. è destinataria della normativa in quanto società a controllo pubblico rientrante nell’art. 2359 del Codice Civile.

AMAG si occupa del ciclo integrato dell'acqua, (acquedotto, fognatura e depurazione) in un vasto territorio compreso tra l'Alessandrino, l'Acquese, la Valle Bormida e la Langa Astigiana. Mediante una cinquantina di pozzi, 1.384 km circa di reti di distribuzione e 49.000 utenti allacciati, è in grado di soddisfare il fabbisogno idrico di circa 150.000 abitanti. AMAG interviene inoltre nella distribuzione del gas naturale progettando ed attuando l'estensione delle reti e la promozione della conversione a metano degli impianti di riscaldamento centralizzato. Il personale tecnico dell'Azienda è in grado di fornire consulenza su impianti e consumi per ottimizzare e programmare al meglio l'utilizzo delle risorse energetiche. L'integrazione delle competenze con le soluzioni tecnologiche, permette di soddisfare le molteplici esigenze dell'utenza.

Per quanto concerne la compagine societaria, AMAG è una società controllata al 74,63% dal Comune di Alessandria e 25,37% da altri 56 Comuni della zona dell'Alessandrino.

L'assetto organizzativo di AMAG è riportato dal seguente organigramma:



6. Soggetti coinvolti in materia di anticorruzione

AMAG ha nominato Dott. Marco Pasero, con delibera del CdA del 11 dicembre 2015, Responsabile della Prevenzione della Corruzione accorpando nella medesima persona la figura di Responsabile per la Trasparenza, secondo quanto auspicato dallo schema di decreto legislativo di attuazione dell'art 1 comma 35 della Legge 190/2012 *“Riordino della disciplina sugli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*, richiamato dalla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 25.01.2013.

I soggetti coinvolti nella stesura e nell'attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione e i relativi compiti sono:

il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) secondo le previsioni dell'Allegato 1 del P.N.A e Circolare n. 1/2013 del DFP (per le responsabilità del RPC vedi allegato 4 al presente piano)

- elaborazione della proposta di piano della prevenzione della corruzione;
- definizione di procedure appropriate per selezionare e formare dipendenti destinati a operare in settori particolarmente esposti al rischio corruzione;
- verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità;
 - proposta di modifica al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- individuazione del personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- elaborazione della relazione annuale sull'attività svolta e pubblicazione della stessa;
- formulazione e pubblicazione sul sito web istituzionale di attestazioni relative all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati e delle informazioni di cui al D.Lgs. n. 33/2013.

il Responsabile per la Trasparenza e l'Integrità che può coincidere con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione svolge le funzioni di cui all'art. 43 del d.lgs. n° 33 del 2013 e in particolare:

- controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- aggiornamento del Piano per la trasparenza e l'Integrità, all'interno del quale sono previste specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con il Piano di Prevenzione della Corruzione.

i Dirigenti per l'area di rispettiva competenza svolgono attività informativa nei confronti del RPC, dei referenti e dell'autorità giudiziaria; partecipano al processo di gestione del rischio; propongono le misure di prevenzione; assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione.

i Responsabili di ogni funzione dell'azienda, individuati e intervistati, collaborano insieme al RPC e ai Dirigenti, alla stesura del Piano, e forniscono ai colleghi direttive individuate per il contrasto alla corruzione; monitorano il corretto adempimento e l'efficacia delle azioni intraprese, assicurando costante attività di reporting al Dirigente di riferimento;

l'Organismo di Vigilanza, è chiamato a collaborare con RPC e con la Direzione sulle tematiche in ambito anticorruzione e a segnalare situazioni di potenziale pericolo di commissione dell'illecito emergenti dalla propria attività di controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da AMAG.

il personale tutto, è chiamato a partecipare al processo di gestione del rischio, osservare le misure contenute nel PPC, segnalare le situazioni di illecito al dirigente di riferimento. Il personale è tenuto altresì a segnalare all'Organismo di Vigilanza qualsiasi sospetto o commissione di illecito;

i collaboratori a qualsiasi titolo osservano le misure contenute nel PPC e segnalano qualsiasi sospetto o commissione di illecito.

7. Gestione del rischio

In merito alla gestione del rischio, il P.N.A. prevede in via generale che il Piano di Prevenzione della Corruzione, debba contenere almeno un nucleo minimo di informazioni circa le aree di attività nelle quali è più elevato il rischio di corruzione, la metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio.

A tale fine, il presente capitolo ha lo scopo di elencare le attività aziendali considerate a rischio reato e le relative azioni e misure di prevenzione.

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

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

Individuazione delle attività aziendali a rischio e relative procedure gestionali di prevenzione

Qui di seguito sono elencate le attività aziendali a maggior rischio reato secondo quanto previsto all'allegato n°2 del P.N.A. "*Aree di rischio comuni ed obbligatorie*".

Per ogni attività aziendale individuata sono riportate le procedure operative a presidio che, se puntualmente rispettate, prevengono o comunque rendono di difficile attuazione propositi illeciti di corruzione.

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

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

Qui di seguito è riportata la tabella con l'evidenza del grado di rischiosità:

Rischiosità da normativa: riporta il grado di rischiosità dettata dalla normativa insita nella natura delle attività aziendali in relazione alla corruzione

Rischiosità effettiva e residuale riporta il grado di rischio effettiva in relazione all'implementazione nell'organizzazione aziendale:

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

Area aziendale a rischio	Rischiosità da normativa	Ipotesi di comportamenti illeciti	Procedure aziendali a presidio del rischio	Rischiosità effettiva e residuale
<i>Selezione del Personale</i>	Bassa	<ul style="list-style-type: none"> - Previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari; - Abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari; - Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari; - Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari; - Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari. 	<ul style="list-style-type: none"> - Regolamento per il reclutamento del personale - Per le assunzioni a tempo determinato AMAG si avvale di avviso di selezione pubblicizzato ovvero agenzie di lavoro interinale. Per le assunzioni di profili esecutivi a tempo indeterminato è svolta una selezione pubblica per esami e titoli - Formalizzazione dei criteri di valutazione che possono includere: <ul style="list-style-type: none"> - titoli - test e prove attitudinali - prove pratiche - colloquio personale con i Responsabili della società (minimo due) - Verbalizzazione dell'esito del colloquio da parte dell'Ufficio del Personale 	Bassa
<i>Gestione delle promozioni del Personale</i>	Media	<ul style="list-style-type: none"> - Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari; 	<ul style="list-style-type: none"> Per gli avanzamenti di carriera interna si procede nel seguente modo: <ul style="list-style-type: none"> - Il Responsabile Ufficio o la Direzione propongono 	Media

		<ul style="list-style-type: none"> - Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari. 	<p>l'avanzamento di carriera/economica con le dovute motivazioni;</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Direzione e l'Amministratore Delegato congiuntamente decidono se dare seguito o meno alla richiesta di avanzamento carriera/economica. 	
<i>Redazione del progetto</i>	Media/Bassa	<ul style="list-style-type: none"> - Sovradimensionamento dei progetti a corpo al fine di avere un guadagno sulla sovrastima in complicità con l'impresa appaltatrice; - Falsa dichiarazione a progetto circa il materiale realmente utilizzato nell'appalto (il materiale dichiarato ha una qualità maggiore di quello realmente usato) 	<ul style="list-style-type: none"> - Adozione della procedura Progettazione e Sviluppo - Gli elaborati, che portano il riferimento del Progetto eseguito sono tutti documentati ed inoltrati dall'incaricato della redazione del Progetto al RST che provvederà a sottoporli alla verifica finale. - Approvazione del progetto da parte del Direttore Generale - Adozione di un modulo di Verifica del progetto 	Media/Bassa
<i>Gestione gare</i>	Media	<ul style="list-style-type: none"> - In fase di acquisizione di forniture, servizi ed esecuzione di lavori, è ipotizzabile che un fornitore promuova un'azione di corruzione con un referente interno al fine di essere aggiudicatario; - Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione) - Utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa - Elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello 	<ul style="list-style-type: none"> - Adozione di un Regolamento per l'acquisizione in economia di lavori, servizi e forniture ai sensi dell'art. 125, comma 10 del D.Lgs 12 Aprile 2006 n.163 e di un Regolamento interno per l'affidamento degli appalti di lavori, servizi e forniture adottato ai sensi dell'art. 238 comma 7 del D.Lgs 12 Aprile 2006 n.163 che disciplinano le modalità di gestione degli appalti a seconda del loro importo 	Bassa

		procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto		
--	--	---	--	--

La metodologia e le risultanze di valutazione sulla rischiosità di ogni singola area aziendale individuata sono riportate nel documento di analisi “*Valutazione del rischio*”.

Si rimanda al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 (MOG 231) la mappatura, analisi e presidio delle attività aziendali che potrebbero essere strumentali per la promozione di comportamenti illeciti di corruzione qui sopra elencate.

8. Flussi informativi da/verso il Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Per una puntuale attività di monitoraggio sull'adeguatezza nel tempo e sullo stato di operatività del Piano di Prevenzione della Corruzione, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ha predisposto delle regole procedurali sui flussi informativi dal personale nei suoi confronti e dal responsabile verso gli altri organi preposti alla prevenzione dei fenomeni corruttivi, verso gli Enti Pubblici e le Autorità di Vigilanza.

Con riguardo ai flussi informativi previsti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01, essi si intendono interamente richiamati, per le parti di interesse e sarà compito dell'Organismo di Vigilanza trasmetterli al RPC.

In particolare sono previsti i seguenti flussi informativi suddivisi in base alla categoria dei soggetti coinvolti nell'ambito dell'anticorruzione:

<i>Soggetto coinvolto</i>	<i>Flusso informativo</i>
Consiglio d'Amministrazione	<i>Da RPC</i> : relazione annuale sullo stato di attuazione del PPC e delle iniziative intraprese; <i>Verso RPC</i> : comunicazione al RPC sull'assetto organizzativo societario e tutti cambiamenti che hanno un impatto a livello organizzativo e procedurale.
Dirigenti e Responsabili di Funzione	<i>Da RPC</i> : relazione annuale sullo stato di attuazione del PPC e delle iniziative intraprese; comunicazioni aziendali in ambito dell'anticorruzione. <i>Verso RPC</i> : necessità di introduzioni di cambiamenti procedurali nelle aree aziendali a rischio reato, informativa sulle attività da loro gestite che hanno una rilevanza in ambito anticorruzione; segnalazione e denuncia di circostanze/comportamenti sospetti; risposte a specifiche richieste di informazioni.
Personale tutti	<i>Da RPC</i> : relazione annuale sullo stato di attuazione del

	PPC e delle iniziative intraprese; comunicazioni aziendali in ambito dell'anticorruzione. <i>Verso RPC:</i> segnalazione e denuncia di circostanze/comportamenti sospetti; risposte a specifiche richieste di informazioni.
Enti Pubblici e autorità di Vigilanza	<i>Da RPC:</i> Risposte e disponibilità informativa in relazione alle richieste pervenute dalla Pubblica Amministrazione.
Cittadini	<i>Si veda il piano per la Trasparenza ed l'Integrità.</i>

9. Codice di comportamento

AMAG S.p.a. ha adottato un proprio Codice Etico come strumento per prevenire comportamenti inadeguati rispetto alle politiche aziendali ed alle notazioni di indirizzo del Consiglio di Amministrazione nel continuo esercizio delle funzioni aziendali da parte dei Dirigenti e dei Dipendenti, poiché introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità sociali ed etiche dei propri dirigenti, quadri, dipendenti, consulenti esterni e fornitori verso i diversi gruppi di portatori di interesse.

I destinatari sono pertanto chiamati al rispetto dei valori e principi del Codice Etico e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine di AMAG nonché l'integrità del suo patrimonio economico ed umano.

Il documento è stato integrato a garanzia di una maggior aderenza ai dettami del Piano Nazionale Anticorruzione approvato da A.N.A.C in conformità alla Legge 6 novembre 2012 n.190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

Il Codice Etico tiene conto anche delle Linee Guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni pubblicate da A.N.A.C.

In sintesi sono riportati qui di seguito i principali ambiti d'intervento:

- *Regalie ed omaggi;*
- *Partecipazione ad associazione e organizzazioni;*
- *Comunicazione degli interessi finanziari e ai conflitti d'interesse;*
- *Obbligo di astensione;*
- *Prevenzione della corruzione;*
- *Trasparenza e tracciabilità;*
- *Comportamento nei rapporti privati;*
- *Comportamento in servizio;*
- *Rapporti con il pubblico;*
- *Disposizioni particolari per i dirigenti;*
- *Vigilanza, monitoraggio e attività formative.*

10. Politica di conferimento degli incarichi

Nel presente paragrafo si riporta la politica adottata da Amag S.p.A. sulla gestione degli incarichi agli amministratori, dirigenti e responsabili di funzione. Tale politica ha lo scopo di evitare situazioni di inconferibilità e di incompatibilità degli incarichi e di garantire la conformità ai dettami del D.Lgs n. 39/2013 e alle Linee Guida di ANAC (Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015).

La politica adottata prevede un sistema di verifica della sussistenza di condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratori e di incarichi dirigenziali.

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

Per gli amministratori le cause ostative sono specificate dalle seguenti disposizioni del D.Lgs. 39/2013:

- art. 3, co. 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, comma 1, lett. c), relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

La politica prevede le seguenti misure di prevenzione:

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

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

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

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

- art. 13, recante “incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali”;
- art. 14, co. 1 e 2, lettere a) e c), con specifico riferimento alle nomine nel settore sanitario.

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

La politica prevede le seguenti misure di prevenzione:

- a) sono inserite espressamente le cause di incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli per l’attribuzione degli stessi;
- b) i soggetti interessati rendono la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all’atto del conferimento dell’incarico e nel corso del rapporto;
- c) il Responsabile della prevenzione della corruzione effettua un’attività di vigilanza, eventualmente anche in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche, nonché su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

11. Rotazione del personale (misure alternative)

In relazione alle esigenze organizzative della Amag S.p.A. non si ritiene opportuno adottare la politica di rotazione del personale impiegato nei processi aziendali più esposti al rischio di corruzione. In alternativa Amag S.p.A. si impegna a garantire la distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") o meglio attribuisce a soggetti diversi (ove è possibile) i compiti di:

- a) svolgere istruttorie e accertamenti;
- b) adottare decisioni;
- c) attuare le decisioni prese;
- d) effettuare verifiche.

12. Piano formativo

Il P.N.A in tema di formazione prevede una strategia formativa basata su due livelli: uno generale, che riguarda tutti i dipendenti e in particolare l’aggiornamento delle competenze in tema di etica e legalità; uno specifico rivolto al Responsabile Prevenzione della Corruzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio (es. politiche, programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali in relazione allo specifico ruolo del soggetto all’interno della società).

In linea con quanto previsto dalla normativa e a beneficio della prevenzione dei comportamenti illeciti da parte del proprio personale e dei collaboratori, AMAG ha definito procedure idonee a selezionare e a formare i dipendenti che operano in settori particolarmente esposti al rischio corruzione. È importante che le attività aziendali sensibili siano gestite da figure professionali specificatamente formate.

In tal senso, i dipendenti che sono chiamati ad operare negli uffici che oggettivamente sono a rischio corruzione e comunque individuati dallo stesso Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) dovranno partecipare ad uno specifico programma di formazione.

La società si impegna ad adottare una procedura interna che garantisca nel tempo la tempestività, la pertinenza e il monitoraggio dell'efficacia dell'attività di formazione rivolta al personale.

In particolare il piano formativo è articolato in tre ambiti d'intervento:

- **Comunicazione generale:** diffusione a tutto il personale dei principi normativi e contestualizzazione dei profili di rischio legati all'attività della società (vedi presentazione generale di formazione allegata al presente Piano);
- **Formazione specifica:** formazione diretta in modo specifico al personale direttivo ed operativo in aree di rischio aziendali;
- **Formazione periodica:** formazione erogata in occasione di nuove assunzioni o di assegnazioni di nuove mansioni.

Il piano formativo approvato dal RPC deve contemplare almeno le seguenti tematiche:

- contesto normativo di riferimento (a titolo non esaustivo Legge n° 190/2012, Piano Nazionale Anticorruzione, D.Lgs. 33/2013 etc.);
- Piano di Prevenzione della Corruzione adottato dalla società;
- compiti e responsabilità dei soggetti coinvolti in ambito della prevenzione;
- individuazione dei soggetti che, in funzione dell'attività svolta, operano in aree particolarmente a rischio corruzione;
- codice di comportamento;
- procedure aziendali in essere a presidio del rischio corruzione (comprese quelle specificatamente contemplate dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01);
- Piano per la Trasparenza ed l'Integrità: procedure in essere e ruolo del sito web istituzionale della società, quale strumento comunicativo e divulgativo;
- Flussi informativi da e verso e RPC;
- Sistema disciplinare di riferimento;

13. Sistema Disciplinare

Per una efficace e credibile attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione, del Programma per la Trasparenza ed l'Integrità e delle procedure da essa richiamate, è stato introdotto un sistema disciplinare di natura sanzionatoria rivolta al personale ed ai collaboratori esterni in ambito anticorruzione.

Il sistema disciplinare da attuare è lo stesso di quello previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 adottato dalla società quale strumento di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi.

Tale sistema sanzionatorio garantisce il rispetto dei seguenti principi:

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

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

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario tra le quali si annovera, a titolo esemplificativo, la comminazione di sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Il dipendente che denuncia alle autorità giudiziarie e/o riferisce al Responsabile della Prevenzione della Corruzione non può essere oggetto di sanzione, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi riconducibili direttamente o indirettamente alla denuncia stessa (vedi allegato 4).

In conformità alla normativa di riferimento, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione può solo segnalare alla Direzione situazioni aziendali meritevoli di sanzioni, mentre il potere disciplinare è di competenza del Consiglio di Amministrazione.

14. L'ascolto degli Stakeholder

La strategia di ascolto degli stakeholder

AMAG ha già in essere una strategia integrata per l'ascolto degli stakeholder. I seguenti strumenti di ascolto sono riconducibili :

Offline:

- Organizzazione di campagne di sensibilizzazione sulle tematiche della qualità, dell'uso dell'acqua ecc.
- Iniziative e progetti di cooperazione internazionale e adesione a fondi di solidarietà senza scopo di lucro

Online:

- Servizio di Sportello On line dove accedere al pagamento di alcuni servizi
Link: <http://sportello.gruppoamag.it/>
- Questionario Customer Satisfaction
- presenza sul sito internet del Gruppo della sezione Contatti, a cui rivolgersi per richiedere informazioni.
Link: <http://www.gruppoamag.it/contatti/index.asp>;
- dal sito istituzionale è possibile accedere alla contrattualistica, informativa e modulistica dei diversi servizi del Gruppo.
Link: <http://www.gruppoamag.it/amag/index.asp>
- presenza sul sito internet della sezione Bandi e Selezioni
Link: <http://www.gruppoamag.it/bandi/index.asp>
- nella sezione Società Trasparente è pubblicata tutta la documentazione pertinente alla gestione del Gruppo AMAG.
Link: [http://www.gruppoamag.it/Società Trasparente.asp](http://www.gruppoamag.it/Società%20Trasparente.asp)

15. L'aggiornamento e il sistema di monitoraggio interno sull'attuazione del piano

L'Aggiornamento del Piano

L'aggiornamento annuale del Piano viene curato dal Responsabile Prevenzione della Corruzione secondo una logica di programmazione, tenendo conto dei nuovi obiettivi strategici posti dagli organi di vertice, delle modifiche normative e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dalla Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC).

Il Piano viene, comunque, aggiornato ogni qualvolta emergano rilevanti mutamenti organizzativi all'interno dell'amministrazione. Il piano, ai fini della revisione viene sottoposto al Consiglio d'Amministrazione e ratificato dall'Assemblea.

Il sistema di monitoraggio

Secondo l'art. 10 comma 1 lettera a) della Legge 190/2012 il Responsabile individuato ai sensi del comma 7 provvede anche alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono i mutamenti indicati nel paragrafo precedente.

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