

ACI SERVIZI COSENZA S.R.L.

**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE 2022-2024**

(Adottato con delibera assembleare del 24 Marzo 2022)

Responsabile prevenzione della corruzione e
trasparenza Dott. Antonio Tancredi

PIANO TRIENNALE PREVENZIONE

CORRUZIONE 2022/2024

INDICE

I SEZIONE: PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE

- 1) Introduzione: il quadro normativo di riferimento; l'ambito di applicazione soggettivo ed oggettivo
 - 1.2 Descrizione della realtà societaria: a) attività b) governance
- 2) Il processo di adozione del PTCP
- 3) Gestione del rischio: la metodologia utilizzata
 - 3.1 Le fasi
 - 3.2 Gli attori interni e i loro ruoli nella prevenzione della corruzione
- 4) Analisi del contesto.
 - 4.1 Contesto esterno
 - 4.2 Contesto interno
 - 4.3 Mappatura dei processi
- 5) La valutazione del rischio
 - 5.1 Individuazione aree di rischio
 - 5.2 L'analisi dei fattori abilitanti
 - 5.3 Ponderazione
- 6) Trattamento del rischio
- 7) Monitoraggio e riesame
- 8) Consultazione e comunicazione
- 9) Il sistema dei controlli
- 10) Codice di comportamento
- 11) Rotazione del personale
- 12) Whistleblower
- 13) Inconferibilità ed incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali
- 14) Incompatibilità successiva (c.d. pantouflage)
- 15) Conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti
- 16) Formazione

II SEZIONE Trasparenza:

- 1) Gli obiettivi
- 2) Gestione dei flussi informativi e soggetti interessati
- 3) Accesso civico (semplice)
- 4) Accesso civico generalizzato
- 5) Aggiornamento del piano

Allegati: Quadro sinottico

Regolamento per la tutela del dipendente che segnala illeciti
(Whistleblowing) e modulo per le segnalazioni

I SEZIONE: PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE

1.1 Introduzione: il quadro normativo di riferimento; l'ambito di applicazione soggettivo ed oggettivo.

La legge quadro n. 190/12, c.d. legge Severino, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” introduce per la prima volta, nel nostro Paese, recependo le norme di matrice comunitaria, una serie di provvedimenti normativi di contrasto ai fenomeni corruttivi. Viene così delineato un modello di prevenzione e contrasto alla corruzione fondato su alcuni elementi fondamentali: piani anticorruzione; trasparenza; imparzialità dei funzionari pubblici. Viene poi istituita l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) al fine di coordinare e verificare le misure di prevenzione e contrasto dell'illegalità. I provvedimenti normativi conseguenti e attuativi della legge Severino delineano la cornice normativa del sistema di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione: il d.lgs. n. 33 del 2013 (riguardante gli obblighi di pubblicità e trasparenza), il d.lgs. n. 39 del 2013 (sul regime delle inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni) e il d.lgs. n. 235 del 2012 (disciplina delle incandidabilità); il d.p.r. n. 62 del 2013 (concernente le regole di condotta dei pubblici dipendenti) ed il d.lgs. n. 150 del 2009 (sul ciclo delle performance).

La normativa anticorruzione, inizialmente prevista solo per le pubbliche amministrazioni, è stata ben presto estesa anche alle società ed enti privati partecipati e controllati da quest'ultime, sebbene con alcuni limiti ed adeguamenti derivanti dalla diversa natura e organizzazione di tali soggetti giuridici. Il primo atto di orientamento nell'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza rivolto alle società e agli enti controllati/partecipati, è stato emanato dall'Anac con la determina n. 8 del 2015 recante le “*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*”.

L'impianto normativo originario è stato “arricchito” in seguito con ulteriori provvedimenti tra i quali il d.lgs. n. 97/2016, c.d. FOIA (Freedom of information act). La norma in questione ha introdotto, all'interno del quadro normativo già delineato dal d.lgs. n. 33/2013, il c.d. accesso civico “generalizzato”, una nuova tipologia di accesso per consentire ai cittadini un “controllo democratico sulle politiche e risorse pubbliche”, con l'obiettivo di ampliare il livello di trasparenza delle attività della P.A. L'intento del legislatore è quello di far percepire la trasparenza non come mezzo di controllo diffuso

sull'utilizzo dei fondi pubblici ma come strumento di tutela dei diritti dei cittadini attraverso l'accesso, gratuito e generalizzato, a dati e a documenti delle amministrazioni. Inoltre il provvedimento ridisegna i poteri regolatori e sanzionatori dell'Anac, amplia i compiti del responsabile della prevenzione della corruzione e coinvolge in modo più incisivo gli organi di indirizzo di enti e società nell'adozione dei Piani anticorruzione.

Il d.lgs. n. 97/2016 amplia la platea dei soggetti tenuti alla sua applicazione attraverso l'introduzione, nel d.lgs. 33/2013, dell'art. 2-bis che specifica i soggetti destinatari della normativa sulla trasparenza:

“La medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 si applica anche, in quanto compatibile:

- a) *agli enti pubblici economici e agli ordini professionali;*
- b) ***alle società in controllo pubblico come definite dall'articolo 2, comma 1, lettera m), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175.** Sono escluse le società quotate come definite dall'articolo 2, comma 1, lettera p), dello stesso decreto legislativo, nonché le società da esse partecipate, salvo che queste ultime siano, non per il tramite di società quotate, controllate o partecipate da amministrazioni pubbliche.*
- c) *alle associazioni, alle fondazioni e agli enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo d'amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni.*

La medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 si applica, in quanto compatibile, limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, alle società in partecipazione pubblica come definite dal decreto legislativo emanato in attuazione dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e alle associazioni, alle fondazioni e agli enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici”.

L'art. 2 bis, comma 2, lett. b) del d.lgs. n. 33/2013 rinvia, per la definizione di società a controllo pubblico, al d.lgs. 175/2016 il quale, all'art. 2, comma 1, lett. m) definisce società a controllo pubblico *“ le società in cui una o più amministrazioni pubbliche esercitano poteri di controllo ai sensi della lettera b)”*. La lett. b) a sua volta definisce controllo *“la situazione descritta nell'articolo 2359 del codice civile. Il controllo può sussistere anche quando, in applicazione di norme di legge o statutarie o di patti parasociali, per le decisioni finanziarie e gestionali strategiche relative all'attività sociale è richiesto il consenso unanime di tutte le parti che condividono il controllo”*.

La nozione di controllo è quindi quella descritta nell'art. 2359 c.c. *“Sono considerate società controllate: 1) le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti*

esercitabili nell'assemblea ordinaria; 2) le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria; 3) le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa.

Ai fini dell'applicazione dei numeri 1) e 2) del primo comma si computano anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e a persona interposta: non si computano i voti spettanti per conto di terzi.

Sono considerate collegate le società sulle quali un'altra società esercita un'influenza notevole. L'influenza si presume quando nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno un quinto dei voti ovvero un decimo se la società ha azioni quotate in mercati regolamentati¹”.

Con riferimento alle società in controllo pubblico, stante anche gli interventi normativi susseguitesi nel tempo, l'Anac ha provveduto ad aggiornare le linee guida sulle società ed enti controllati contenute nella determinazione n. 8/2015, al fine di fornire nuove “*indicazioni ai soggetti interessati sulla corretta attuazione della normativa in relazione ai diversi ambiti di applicazione delineati*”¹.

Le “*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privati controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici*” sono state adottate con delibera n. 1134 del 8.11.2017 e pubblicate in G.U. in data 22.11.2017.

ACI Servizi Cosenza S.r.l. è una società che svolge attività di produzione di beni e servizi in regime concorrenziale, istituita e interamente controllata dall'Automobile Club di Cosenza (ente pubblico non economico senza scopo di lucro la cui mission è il presidio dei molteplici versanti della mobilità e la diffusione di una nuova cultura dell'automobile rappresentando e tutelando gli interessi generali dell'automobilismo italiano, del quale promuove e favorisce lo sviluppo).

La società rientra quindi nella sfera di applicazione prevista dall'art. 2bis, comma 2, lett. b) del d.lgs. 33/2013.

1.2. Descrizione della realtà societaria

a) attività

ACI Servizi Cosenza S.r.l. svolge la propria attività, in regime di mercato, nel settore dell'erogazione di servizi volti al perseguimento delle finalità istituzionali dell'Ente controllante Automobile Club Cosenza. (cfr. art. 4, lett. f) e art. 36 dello Statuto ACI) assumendo di conseguenza la configurazione di “impresa pubblica”. Costituisce oggetto della società l'esercizio di servizi di formazione alla guida e di erogazione di corsi di educazione stradale, di servizi di consulenza e assistenza per la circolazione dei mezzi di

trasporto, di tesseramento e di assistenza ai soci ACI e di ogni altro servizio rivolto a facilitare l'uso di veicoli.

Nel 2020 la Società (costituita nel corso del 2019) ha adottato il primo Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza, ritenendo opportuno iniziare ad effettuare la mappatura delle attività, l'analisi dei fattori di rischio e l'individuazione delle misure di prevenzione della corruzione. La ragione della scelta effettuata risiede nella consapevolezza che il PTPCT non è finalizzato al mero rispetto formale degli adempimenti richiesti dalla norma ma è uno strumento che ogni realtà "costruisce" sulla base delle proprie caratteristiche per "l'individuazione di misure concrete, un programma di attività con l'indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi".

b) governance

L'Automobile Club Cosenza è il Socio unico, che svolge sulla Società l'attività di controllo in forza del "Regolamento per la governance delle Società controllate" adottato dall'Ente stesso (cfr. par. 9). Il voto nella Società è esercitato dal Presidente dell'AC o da un suo delegato. Il Presidente dà informativa al Consiglio direttivo dell'AC sulle deliberazioni assunte. La nomina dell'organo amministrativo della Società è deliberata dal Consiglio direttivo dell'AC.

Gli Organi sociali previsti dallo Statuto sono:

Assemblea dei Soci: l'Assemblea ordinaria delibera sulle materie ad essa riservate dalla legge e dello Statuto e deve essere convocata dall'organo amministrativo almeno una volta all'anno per l'approvazione del bilancio. L'Assemblea è presieduta dall'Amministratore

L'Amministratore: cura l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società secondo la normativa vigente in materia.

Revisore Unico: svolge la funzione di controllo di gestione e revisione legale dei conti.

2. Il processo di adozione del PTCP

Nella redazione del presente Piano 2022-2024, in assenza di nuove o diverse indicazioni da parte dell'Anac, sono state seguite le indicazioni contenute nel PNA Anac 2019 ed è stata applicata la (nuova) metodologia di compilazione dei piani di gestione del rischio corruttivo ivi prevista (cfr. Anac delibera n. 1064 del 13 novembre 2019).

Nella redazione del Piano si è tenuta necessariamente in considerazione la situazione generata dall'emergenza sanitaria da Covid-19, che ha comportato la sospensione delle attività nel periodo di lockdown nazionale e, in seguito, la loro ripresa secondo le indicazioni normative di volta in volta emanate ai fini del contenimento dei contagi. La Società ha rispettato tutte le normative e disposizioni emanate dal Governo e dalla Regione per far fronte alla emergenza pandemica che, ancora oggi, risulta da affrontare e gestire.

Il processo di adozione del presente Piano ha visto il coinvolgimento del RPCT dell'Ente controllante, AC Cosenza, la cui sinergia consente di armonizzare le strategie anticorruzione e integrità nella gestione del rischio individuate dalla Società con quelle dell'Ente.

3. Il processo di gestione del rischio: la metodologia utilizzata

La metodologia di gestione del rischio seguita per la predisposizione del Piano si fonda sulle indicazioni fornite dall'Anac nel PNA 2019, che individua tre fasi principali:

- Analisi del contesto
- Valutazione del rischio
- Trattamento del rischio

A tali fasi si aggiungono le fasi trasversali di:

- consultazione e comunicazione;
- monitoraggio e riesame.

3.1 Le fasi

Ai fini della redazione del presente Piano si è proceduto preliminarmente all'analisi delle aree di attività della società, all'individuazione e valutazione di eventuali rischi corruttivi ed infine al relativo trattamento. Tale analisi è stata svolta con i necessari adeguamenti del caso, tenendo in considerazione le peculiarità della società con riferimento alle dimensioni organizzative (8 dipendenti), all'assenza di figure dirigenziali, alla presenza di un organo amministrativo collegiale, all'interno del quale uno dei componenti fa parte della struttura organica della società, è costantemente presente nei locali aziendali ed è pertanto direttamente coinvolto nelle attività operative.

Per procedere alla mappatura dei processi è stata adottata la seguente metodologia:

- 3.1.1. individuazione delle aree di rischio;
- 3.1.2. mappatura dei processi;
- 3.1.3. pianificazione del trattamento del rischio e definizione delle misure di prevenzione.

Nello specifico il Piano prevede:

- individuazione dei rischi;
- determinazione delle misure di prevenzione per ridurre le probabilità che si verifichino rischi;
 - individuazione del responsabile per ogni misura;
 - adozione delle misure per la riduzione del rischio;
 - Individuazione dei tempi di attuazione delle misure.

Le attività/fasi/processi sono stati valutati, con alcuni adattamenti, utilizzando il nuovo approccio metodologico indicato nel PNA Anac 2019. La mappatura è stata schematizzata nel quadro sinottico allegato al piano.

Il Piano è stato predisposto dal dott. Antonio Tancredi, Amministratore della Società, nominato Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza con delibera consiliare, in assenza di figure professionali dirigenziali (o di diverso livello di inquadramento) all'interno della struttura, in possesso delle competenze necessarie per assolvere le funzioni e priva di deleghe gestionali. Il Piano è stato preliminarmente condiviso con l'organo di controllo e sottoposto all'approvazione, ai fini della sua adozione. Sempre in ordine alle modalità di adozione del Piano si rappresenta che sono stati individuati gli indirizzi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza per il periodo 2022-2024 che costituiscono parte integrante del presente Piano (Cfr. Sez II par.1).

3.2 Gli attori interni e i loro ruoli nella prevenzione della corruzione

Ai fini della predisposizione del piano sono stati coinvolti i seguenti attori interni:

L'Amministratore quale organo di indirizzo politico competente all'adozione del piano che coincide con il "Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza" che adotta il PTPC e i suoi aggiornamenti, stabilisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, adotta gli atti di indirizzo di carattere generale finalizzati alla prevenzione della corruzione, vigila sul rispetto del PTPCT.

- Il Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione, elabora la proposta di Piano triennale di prevenzione della corruzione sottoponendola all'organo di indirizzo politico. Assolve i compiti indicati nella legge n. 190/2012, nei d.lsg.vi nn. 33 e 39 del 2013; vigila sull'attuazione delle misure previste nel Piano; predispose la relazione annuale sull'attività di monitoraggio delle norme di prevenzione della corruzione svolta e ne assicura la pubblicazione. Assolve il ruolo di responsabile della trasparenza, unificato con quello di Responsabile per la prevenzione della corruzione.

- i dipendenti, che partecipano al processo di gestione del rischio, osservando il PTPC e segnalando eventuali illeciti al proprio responsabile;

- i collaboratori e i soggetti terzi che interagiscono con la società, tenuti all'osservanza del Piano e del Codice di comportamento.

4. Analisi del contesto.

4.1 Contesto esterno

Il contesto esterno nel quale opera la Società non ha subito modifiche rispetto all'esame solo in occasione del precedente PTPCT; le dinamiche socio-territoriali nei quali la Società opera sono individuabili nella diretta sinergia con l'Automobile Club Cosenza che attraverso il sistema regolamentato dei controlli consente di rendere sinergiche le strategie e le misure di prevenzione della corruzione.

La Società interagisce, oltre che con l'Ente, con gli uffici della Motorizzazione Civile, con l'U.T. ACI di Cosenza, con la Regione Calabria e con l'intera utenza solo ai fini dello svolgimento delle pratiche amministrative / assistenza agli utenti / automobilisti.

Dall'analisi sopra svolta risulta che i soggetti con i quali la Società si interfaccia all'esterno ed il contesto esterno considerato non sono in grado di determinare, per la stessa, un aumento dei rischi di fenomeni corruttivi associabili a processi.

4.2 Contesto interno

La mission, le attività svolte e la struttura della governance societaria sono state indicate nel par. 1.2., al quale si rinvia.

Quanto alla struttura organizzativa, oltre a quanto ivi esposto, si aggiunge che l'Amministratore ha i poteri per l'amministrazione della Società che non sia per legge o per Statuto attribuita ad altro organo.

Ha la rappresentanza legale, convoca e presiede l'Assemblea, ne esegue le deliberazioni ed esercita i poteri conferiti dallo Statuto nonché quelli che gli Organi gli delegano in via generale e di volta in volta.

Il Revisore unico provvede al riscontro della gestione finanziaria, accerta la regolare tenuta delle scritture contabili, effettua le verifiche di cassa, esprime il proprio parere mediante apposite relazioni sui conti consuntivi.

Il personale di ACI Servizi Cosenza Srl è inquadrato con contratto di lavoro subordinato privato, e disciplinato secondo la contrattazione collettiva di riferimento applicabile ai settori di impiego e segnatamente: CCNL terziario per l'attività di delegazione.

Attualmente l'organico consta di n. 4 risorse (incluso un interinale), così suddivise :

- N.3 Impiegato contabile
- N.1 Segretaria amministrativa (interinale)

Le risorse finanziarie sono costituite esclusivamente dal rimborso dei costi definiti nella convenzione sottoscritta dall'Ente e la Società. Tutti i flussi finanziari derivanti dall'attività operativa di mercato, dai compensi per lo svolgimento delle pratiche auto, dai compensi derivanti dalla emissione di tessere ACI, dall'incasso dei bolli auto, vengono riversati all'ente destinatario;

Le risorse infrastrutturali sono costituite dalla dotazione informatica a noleggio hardware, software e connessione internet e posta elettronica strumentali allo svolgimento dei servizi di delegazione;

I locali all'interno dei quali si svolgono le attività sono di proprietà dell'Automobile Club Cosenza.

I processi decisionali sono in capo all'Amministratore che ha la rappresentanza legale della società e ha delega per lo svolgimento di tutti gli atti di gestione che rientrano nell'oggetto sociale.

I flussi informativi si basano sullo scambio di mail, sullo svolgimento di periodiche riunioni di allineamento, sull'invio periodico all'ente controllante Automobile Club Cosenza dei documenti di monitoraggio previsti dalle procedure dell'ente.

Sussiste poi un continuativo scambio di informazioni tra la struttura, segnatamente l'area contabile-amministrativa, e gli studi professionali deputati allo svolgimento della consulenza sul lavoro e della assistenza contabile e fiscale.

4.3 Mappatura dei processi

Con la mappatura dei processi si è proceduto alla individuazione ed analisi dei processi organizzativi al fine di indentificare processi/attività potenzialmente esposti a rischi corruttivi.

Per realizzare la mappatura dei processi sono state considerate le singole aree di attività indicando quelle in cui è stata valutata una possibile esposizione a rischio corruttivo. Sono state così indicate:

- le aree di attività interessate con l'elencazione dei rischi;
- l'origine del processo (input) e il risultato (output).

La mappatura delle attività e l'indicazione analitica, per ogni area di rischio, delle misure di prevenzione individuate è contenuta nel quadro sinottico allegato al presente piano che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

5 La valutazione del rischio

5.1 Individuazione aree di rischio

La valutazione del rischio viene effettuata attraverso le fasi di identificazione, analisi e ponderazione del rischio.

Partendo dal presupposto che per "processo" si intende una sequenza di attività correlate che danno origine ad un risultato finale (output) e considerando la nuova metodologia indicata dall'Anac per la pesatura dei rischi su base qualitativa, ai fini dell'**identificazione** dei rischi si sono ipotizzati eventi corruttivi astrattamente realizzabili in relazione ai principali **processi e attività svolte**, partendo da quelli maggiormente esposti a rischio.

I processi sono stati accorpati per "aree di rischio", che si distinguono in generali e specifiche. Quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni e poiché sono state già attuate la relativa colonna non è presente già dallo scorso anno nel quadro sinottico. Sono invece presenti le colonne relative alle misure specifiche, ulteriori e trasversali, che dalle caratteristiche peculiari delle attività svolte dalla Società.

Ai fini dell'individuazione delle aree di rischio, si è fatto riferimento, in linea generale, alla Tab. 3 dell'Allegato 1 del PNA 2019 (già "aree obbligatorie" ex art. 1, comma 16 della l. 190/2012), adeguata alle attività specifiche della società.

In merito si precisa che:

- voce "incarichi e nomine": si precisa che le nomine dei componenti del CdA sono, per Statuto attribuite all'Assemblea dei Soci.
- l'area "affari legali e contenzioso" non è presente all'interno della struttura; per quanto riguarda la voce "autorizzazioni o concessioni" non è applicabile alla società;
- la voce "contratti pubblici" non è applicabile alla società in quanto impresa pubblica che svolge attività di mercato in regime concorrenziale, quindi già naturalmente orientata verso l'offerta economicamente più vantaggiosa.
- la voce "concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati" non è applicabile alla società.

5.2 L'analisi dei fattori abilitanti della corruzione è stata svolta tenendo in considerazione le nuove indicazioni contenute nel PNA 2019. Pertanto si è proceduto con l'approccio valutativo (di tipo qualitativo) la cui misurazione è stata effettuata individuando preliminarmente, sulla base dell'analisi delle caratteristiche e delle peculiarità della struttura, gli specifici "indicatori" di stima del livello di rischio eventi corruttivi; la misurazione di ciascuno dei criteri individuati è stata effettuata mediante una scala di misurazione ordinale, basata su "classi di rischio" articolata in una scala di 4 valori: molto basso, basso, medio, alto. Il prodotto derivante da questi due fattori è stato evidenziato nella relativa colonna della mappatura allegata e, in base al risultato emerso (rischio molto basso, basso, medio, alto) è stata individuata la relativa misura di prevenzione con l'indicazione della motivazione.

Nella valutazione dei fattori di rischio si è seguito l'approccio del self assessment, ovvero dell'autovalutazione da parte dei responsabili delle aree di attività coinvolte, supportata da eventuale documentazione.

5.3 Ponderazione: i risultati emersi dall'analisi sono stati utilizzati per la ponderazione del rischio, al fine di individuare le attività che richiedevano l'individuazione della misura correttiva.

6 Trattamento

All'esito dell'analisi, per ogni astratta situazione di rischio, si è proceduto ad individuare le misure da applicare per prevenire o ridurre il verificarsi di eventi corruttivi.

Le situazioni potenzialmente a rischio individuate nella mappatura sono state trattate, sulla base del nuovo approccio indicato da Anac:

- attraverso la previsione di “misure trasversali” che impattano in modo generale sui fenomeni corruttivi astrattamente verificabili;
- attraverso l’individuazione di misure di prevenzione “specifiche/ulteriori” per il trattamento di situazioni di rischio derivanti dalle specifiche attività svolte dalla Società.

Non sono state inserite le misure generali poiché, come sopra spiegato, già introdotte ed attuate.

7 Monitoraggio e riesame

Il monitoraggio consente di verificare l’adeguatezza delle misure di prevenzione individuate nel Piano, mettendo in risalto eventuali criticità emerse nella fase strettamente applicativa.

Quanto alle modalità del monitoraggio questo viene svolto, periodicamente, sia dai responsabili degli uffici che dal RPCT ed ha ad oggetto sia le misure di prevenzione della corruzione che quelle in materia di trasparenza. Il report del monitoraggio svolto dal RPCT è inviato con cadenza semestrale all’organo di controllo e tiene conto delle dichiarazioni rese in fase di autovalutazione dai responsabili individuati, oltre ad incontri e scambi di flussi informativi tra questi ed il RPCT.

Con riferimento allo stato di attuazione della normativa sulla trasparenza, il monitoraggio ha per oggetto la verifica della pubblicazione, nella sezione dedicata “Società trasparente” del sito istituzionale, dei dati, informazioni e documenti sottoposti ad obbligo di pubblicazione, con gli adeguamenti del caso derivanti dall’attività della struttura.

Al fine di contemperare le esigenze di pubblicità con quelle del rispetto della riservatezza dei soggetti interessati è stata elaborata una breve guida pratica ad uso interno contenente, per alcuni dati oggetto di pubblicazione, alcune indicazioni relative agli adempimenti in materia di trasparenza, in linea con le raccomandazioni dell’Autorità Garante della Privacy.

Con riferimento all’applicazione delle misure anticorruzione, il monitoraggio ha evidenziato che la Società ha provveduto a predisporre ed approvare le procedure di standardizzazione di alcuni processi, indicate nel Piano; ad oggi non sono state rilevate criticità.

Nel corso del 2021 si procederà all’adozione delle ulteriori misure previste; conseguentemente, i successivi monitoraggi avranno ad oggetto il grado di applicazione delle misure introdotte; i risultati ottenuti con l’adozione delle misure; la idoneità ed efficienza delle misure rispetto al rischio ponderato; il grado di consapevolezza e

conoscenza della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali.

8 Consultazione e comunicazione

La consultazione e la comunicazione sono misure trasversali. La prima consente, attraverso il coinvolgimento dei soggetti interni ed esterni, la raccolta di informazioni che possono contribuire al miglioramento delle strategie anticorruzione; la seconda permette la diffusione interna ed esterna delle misure di prevenzione della corruzione, fornendo indicazioni su compiti, responsabilità e risultati attesi.

La comunicazione del presente piano è attuata nei confronti degli stakeholder esterni attraverso la pubblicazione sul sito web della Società, nella sezione dedicata "Società trasparente" e, internamente, con la trasmissione ai dipendenti.

9 Il sistema di controlli

Il sistema di controlli risulta articolato in controlli esterni ed interni.

Quanto ai controlli esterni questi sono direttamente collegati all'attività svolta che è subordinata al possesso di specifici requisiti ed autorizzazioni. In particolare si segnalano le seguenti attività di controllo da parte di soggetti esterni:

- verifiche da parte dell'AC Cosenza svolte in attuazione del Regolamento di Governance delle Società controllate adottato dall'ACCosenza.
- verifiche da parte dell'AC Cosenza nell'ambito del processo di gestione dei reclami, secondo quanto previsto dal Regolamento dell'AC Cosenza;

Sono state introdotte procedure e controlli interni finalizzati ad assicurare il sistema di gestione del rischio. Inoltre si prevede di attuare un sistema di controllo interno fondato sulle seguenti attività:

- redazione ed applicazione di procedure interne e/o l'uso di sistemi informatici, individuazione di ruoli e responsabilità, standardizzazione dei processi anche mediante la predisposizione di format operativi che consentano la tracciabilità documentale o informatica dei processi rilevanti, formazione.

Continuerà ad essere assicurato il raccordo tra le funzioni svolte dal RPCT e quelle svolte dal Revisore unico, attraverso l'invio al Revisore dei report sui monitoraggi periodici effettuati dal RPCT.

10 Codice di comportamento

Il Codice Etico e di Comportamento è una delle principali misure di attuazione dei sistemi di prevenzione della corruzione (cfr. delibera Anac 75/2013 “Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni”).

Si tratta di uno strumento di prevenzione della corruzione predisposto dalla Società ed è rivolto al personale che opera nella struttura e a tutti i soggetti esterni che, in qualche modo svolgono attività per la stessa. Racchiude in sé i principi etici che l’azienda pone a fondamento della propria attività, ai quali tutti i soggetti -portatori di interesse- che entrano in contatto con essa devono attenersi, nonché la regolamentazione di comportamenti ritenuti non eticamente corretti.

La Società, nel corso dell’anno 2022 procederà ad adottare e pubblicare sul sito istituzionale, il proprio Codice di comportamento. Il Codice sarà altresì affisso presso i locali della Società.

11 Rotazione del personale

Lo svolgimento permanente, da parte dello stesso soggetto, di mansioni in aree funzionali potenzialmente a rischio di corruzione, potrebbe fornire occasioni per comportamenti discrezionali e favorire la creazione di relazioni con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti.

Al fine di evitare tale rischio, nelle pubbliche amministrazioni è espressamente prevista la misura della rotazione del personale consistente nello spostamento da una posizione funzionale ad un’altra. Una tale misura non è espressamente prevista per società ed enti di diritto privato controllati anche se l’Anac, con le delibere 8/2015 e 1134/2017, raccomanda, anche per tali enti, l’introduzione di misure di tal natura, compatibilmente con le esigenze organizzative dell’impresa.

Nella realtà aziendali di ridotte dimensioni l’attuazione di tale misura risulta sovente non praticabile a causa di un numero di risorse tale da non consentire l’avvicendamento, dell’esigenza di garantire la funzionalità della struttura e della presenza di posizioni funzionali che richiedono specifiche professionalità e si contraddistinguono per la presenza del rapporto fiduciario con il vertice. A ciò si aggiunge il rischio di perdita di competenze professionali specialistiche.

In tali circostanze, laddove fattibile, si possono individuare altre misure di natura preventiva che assicurano, di fatto, il conseguimento dei medesimi obiettivi della rotazione, quali la c.d. “segregazione delle funzioni” (ovvero la distinzione delle competenze) o la previsione di modalità operative che favoriscono la maggiore condivisione delle attività fra gli operatori ed evitano l’isolamento di certe mansioni avendo cura di favorire la trasparenza “interna” delle attività.

Si conferma al riguardo che la struttura organizzativa di ACI Servizi Cosenza Srl non consente, allo stato di adottare la misura della rotazione del personale poichè le risorse svolgono attività per le quali hanno acquisito specifico know-how.

12 Whistleblowing

Il whistleblower, indica la disciplina, mutuata da altri ordinamenti che, attraverso l'anonimato, tutela il lavoratore (o il collaboratore delle imprese fornitrici di beni o servizi) che segnala condotte illecite all'interno del contesto lavorativo (con l'eccezione delle fattispecie di diffamazione e calunnia). Oggetto di denuncia è qualsiasi condotta che possa danneggiare i cittadini, gli utenti, i colleghi, il pubblico o la stessa reputazione dell'Ente. Il sistema consente al segnalatore di rimanere anonimo evitando di esporlo a comportamenti discriminatori e ritorsivi successivi alla denuncia. L'ambito di applicazione era limitata alla segnalazione di fatti illeciti da parte dei "dipendenti pubblici" delle amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001. Tuttavia l'Anac aveva affermato che "In mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano condotte illecite negli enti di diritto privato in controllo pubblico e negli enti pubblici economici, l'Autorità ritiene opportuno che le amministrazioni controllanti e vigilanti promuovano da parte dei suddetti enti, eventualmente nell'ambito del Piano di prevenzione della corruzione, l'adozione di misure di tutela analoghe a quelle previste nelle presenti Linee guida..." (det. 6/2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*) e in tal senso anche det. 8/2015).

La legge 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", estende anche a società ed enti controllati la tutela del dipendente che segnala condotte illecite.

Nonostante le dimensioni organizzative e la natura dell'attività svolta, ACI Servizi Cosenza Srl, al fine di adempiere a tale misura, predisporrà uno specifico modulo di denuncia ed una procedura a tutela dell'anonimato del segnalante, allegati al presente Piano.

13 Inconferibilità ed incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

Il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, in attuazione della legge n. 190/2012, introduce specifiche fattispecie di inconferibilità e di incompatibilità di cariche e incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati di diritto pubblico.

L'inconferibilità comporta l'impossibilità, permanente o temporanea, di conferire incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice

penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g);

Per gli amministratori, come definiti dall'art. 2, lett. l) del d.lgs. 39/2013 (ovvero incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente e a coloro cui siano conferiti incarichi dirigenziali) le cause ostative sono specificate dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n 39/2013:

- 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 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.

A queste ipotesi di inconferibilità si aggiunge quella prevista dall'art. 11, co. 11, del d.lgs. 175/2016, ai sensi del quale *"Nelle Società di cui amministratori pubblici detengono il controllo indiretto, non è consentito nominare, nei consigli di amministrazione o di gestione, amministratori della società controllante, a meno che siano attribuite ai medesimi deleghe gestionali a carattere continuativo ovvero che la nomina risponda all'esigenza di rendere disponibili alla società controllata particolari e comprovate competenze tecniche degli amministratori della società controllante o di favorire l'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento"*.

Come espressamente previsto nelle linee guida Anac 1134/2017, all'interno delle società è necessario sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di inconferibilità o incompatibilità e pertanto le società sono tenute ad assicurare che:

- "negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli inserisce espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico;
- i soggetti interessati sono tenuti a consegnare alla società la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico;
- sia effettuata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza un'attività di vigilanza, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche".

L'incompatibilità comporta invece l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico, di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. h).

Le società devono prevedere un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari degli incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), e nei confronti di coloro che rivestono 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.

A queste ipotesi di incompatibilità si aggiunge quella prevista dall'art. 11, co. 8, del d.lgs. 175/2016 *“Gli amministratori delle società a controllo pubblico non possono essere dipendenti delle amministrazioni pubbliche controllanti o vigilati. Qualora siano dipendenti della società controllante, in virtù del principio onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 6, essi hanno l'obbligo di riservare i relativi compensi alla società di appartenenza. Dall'applicazione del presente comma non possono derivare aumenti della spesa complessiva per i compensi degli amministratori”*.

Anche in questo caso nella citata delibera Anac n. 1134/2017 sono individuate le misure che le società sono tenute ad adottare, ovvero che:

- “siano inserite espressamente le cause di incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli;

- i soggetti interessati sono tenuti a consegnare alla società la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto;

- sia effettuata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza un'attività di vigilanza, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche, nonché su segnalazione di soggetti interni ed esterni”.

Acinservice ha provveduto a raccogliere le dichiarazioni rese dagli amministratori in materia di inconferibilità e incompatibilità.

14 incompatibilità successiva (c.d. pantouflage)

Le linee guida Anac 1134/2017 estendono anche alle società il rispetto dell'art. 53 del d.lgs. che introduce la cd. “incompatibilità successiva” (*Pantouflage*), e, per l'effetto, impone il divieto di assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano

esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti della società stessa.

A tal fine la società dovrà prevedere:

- a) l'inserimento della condizione ostativa, menzionata sopra, negli interpelli o comunque nelle varie forme di selezione del personale;
- b) che i soggetti interessati rendano alla società la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa;
- c) sia svolta l'attività di vigilanza secondo criteri autonomamente definiti.

Ad oggi non risultano situazioni di pantouflage.

15 Conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti

Il d.lgs. 33/2013 estende alle Società in controllo pubblico la previsione secondo cui le stesse, *“pubblicano l'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascuno dei propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante per ogni incarico”* (art. 18).

In tal fine la Società ha stabilito che i dipendenti della Società siano tenuti a comunicare il presentarsi di situazioni di incarichi estranei all'attività lavorativa, al fine di consentire la valutazione di eventuali situazioni di conflitto di interesse.

16 Formazione

La formazione è la misura più efficace per la diffusione della cultura della legalità e dei valori etici per il contrasto alla corruzione. E' una misura trasversale applicabile a tutto il personale (ed in particolare a quello che opera in settori a rischio), per il quale il RPCT deve individuare percorsi di formazione e aggiornamento.

Le attività formative (individuazione dei contenuti, modalità di fruizione) si svolgeranno sotto il coordinamento del RPCT.

Sezione II Trasparenza

Con il d.lgs. n. 97/2016 si è superata la dicotomia tra il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) ed il Piano triennale di prevenzione della corruzione, integrandoli tra loro e dando vita ad un unico *“Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza”*. Conseguentemente, le modalità di attuazione della trasparenza non sono più contenute in un separato atto ma sono inserite in una apposita sezione del PTPCT.

1. Gli obiettivi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione

La citata modifica normativa, proprio nell'ottica dell'integrazione dei sistemi di prevenzione, ha previsto che *“l'organo di indirizzo definisce gli **obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza**, che costituiscono contenuto necessario del piano triennale per la prevenzione della corruzione”* (cfr. art. 1, comma 8 L. 190/2012). La ratio della norma è da ricercare nella necessità di ampliare il coinvolgimento dell'Organo di indirizzo nella fase della programmazione degli obiettivi di contrasto alla corruzione.

In ottemperanza a quanto sopra l'Amministratore della Società ha individuato i seguenti indirizzi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza:

	Obiettivi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione
20 22	• Valutazione di interventi informatici ulteriori sulla sezione del sito istituzionale “Società trasparente” per renderne maggiormente fruibili ed organizzati i contenuti; • Organizzazione di corsi di formazione sulle tematiche della trasparenza e della prevenzione della corruzione che si focalizzino sulle peculiarità e necessità della struttura; • Attuazione della procedura di whistleblowing.
20 23	• Aggiornamento ed implementazione, ove necessario, del PTPC
20 24	• Predisposizione nuova programmazione triennale

2. Gestione dei flussi informativi e soggetti interessati

In virtù del citato accorpamento, in un unico documento, del Piano prevenzione corruzione e del Piano triennale per l'integrità e la trasparenza ora le Società, nella sezione dedicata del Piano, indicano *“i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazione e dei dati di cui al presente decreto”*.

Le società controllate assolvono a tale adempimento innanzitutto mediante la creazione, sul proprio sito web una sezione dedicata, denominata *“Società Trasparente”*, in cui vengono pubblicati i dati e le informazioni ai sensi del d.lgs. n.33 del 2013, così come contemplati nell'Allegato 1 della delle Linee Guida Anac n.1134 del 8 novembre 2017, con gli adeguamenti del caso derivanti dalle attività svolte.

La Società ha adempiuto al dettato normativo sopra enunciato creando la sezione *“Società trasparente”* nel sito web, in progressiva implementazione.

I flussi verranno gestiti mediante il coinvolgimento dei seguenti soggetti:

- **responsabili della predisposizione dei documenti, dati e informazioni da pubblicare:** sono i titolari dei dati e responsabili della trasmissione; ciascuno, per quanto di propria competenza, fornisce i dati richiesti dalla norma (input) la cui completezza, tempestività nella pubblicazione, aggiornamento e correttezza sono obblighi di competenza dei medesimi.

I responsabili raccolta e trasmissione dei documenti, dati e informazioni da pubblicare sono identificati nell'addetto alla contabilità e nel Presidente;

- **responsabile della pubblicazione:** personale competente per l'inserimento sul sito internet nella modalità open data (output).

Si indica come responsabile della pubblicazione il Presidente;

responsabile della trasparenza: vigila sul rispetto degli obblighi di trasparenza, verifica inadempimenti e tratta le richieste di accesso civico; nella Società il responsabile della trasparenza coincide con il responsabile della prevenzione corruzione ed è stato individuato nel dott. Antonio Tancredi.

Qualora i responsabili come sopra individuati non adempiano alle richieste di trasmissione dei dati da pubblicarsi, il RPCT, nell'ambito dei propri poteri, invierà richiesta contenente l'invito a provvedere alla pubblicazione.

3 Accesso civico (semplice)

Un importante strumento per la trasparenza è l'accesso civico, introdotto dall'art. 5 del d.lgs. n. 33/2013. Con tale istituto ogni cittadino può chiedere alle PA e agli altri soggetti destinatari della norma, di procedere alla pubblicazione sul sito web, ove non presente, di informazioni rientranti nell'obbligo di pubblicazione previsto dal medesimo decreto.

Al fine di adempiere a tale previsione la Società, all'interno della pagina del sito web, alla voce "accesso civico" ha fornito le modalità operative per l'esercizio di tale diritto.

4 Accesso civico generalizzato

Accanto alla forma di accesso civico sopra descritta, Il d.lgs. 97/2016 ha introdotto una nuova tipologia di accesso, noto come "accesso generalizzato": *"chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'art. 5-bis"* (art. 5, comma 2 d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016).

Questa nuova forma di accesso si aggiunge a quelle già previste ovvero l'accesso documentale di cui all'art. 22 e ss. della legge 241/1990 (che consente la visione e l'estrazione di copia dei documenti amministrativi da parte di chi abbia un interesse diretto, concreto ed attuale e con riferimento a posizioni giuridicamente tutelate) e l'accesso previsto dalla precedente formulazione dell'art. 5 del decreto trasparenza di cui al precedente paragrafo.

A differenza delle altre forme di accesso, il nuovo accesso generalizzato non è condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, ha ad oggetto tutti i dati, documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione. Questa nuova forma di accesso ha lo scopo di garantire i diritti dei cittadini e di promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa.

L'Anac nella delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016 ha fornito le linee guida operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico.

Acinservice ha pubblicato sul proprio sito web le modalità operative per l'applicazione di questa misura. Il registro degli accessi verrà istituito nel caso in cui dovessero pervenire istanze di accesso.

5 Aggiornamento del piano

L'Anac prevede che il piano triennale per la prevenzione della corruzione venga adottato dalla società annualmente e che venga aggiornato con cadenza annuale con le medesime modalità procedurali adottate per l'adozione.

In sede di aggiornamento annuale i contenuti verranno adeguati anche alle eventuali modifiche normative intervenute ed ai provvedimenti eventualmente emanati dall'Anac. Le modifiche infrannuali del piano saranno adottate solo nel caso in cui emergano comportamenti illeciti (anche non penalmente rilevanti) o nel caso di rilevanti variazioni della struttura.

Regolamento per il dipendente che segnala illeciti (Whistleblowing)

Approvato con Delibera assembleare del 24 Marzo 2022

**Responsabile per la trasparenza e per la prevenzione della
corruzione: Dott. Antonio Tancredi**

INDICE

1. INQUADRAMENTO NORMATIVO	3
2. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
3. MODALITA' PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI.....	4
4. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	5
5. SEGNALAZIONI ANONIME	5
6. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	5
7. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER	6
8. DISPOSIZIONI FINALI.....	7
<i>Allegato 1) Modulo per la segnalazione di condotte illecite.....</i>	<i>8</i>

1. INQUADRAMENTO NORMATIVO

Con il presente Regolamento ACI Servizi Cosenza S.r.l. disciplina, in conformità a quanto previsto dal Piano triennale per la trasparenza e per la prevenzione della corruzione 2021-2023, il sistema di segnalazione degli illeciti in ambito aziendale.

L'art. 1, comma 51, della Legge 190/2012 ha inserito una modifica nell'ambito del D.Lgs. 165/2001; con l'art. 54-bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", introduce, anche in Italia, una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito attraverso la tutela del segnalatore, meglio nota con il termine di matrice anglosassone "whistleblower" (letteralmente "colui che soffia nel fischietto"). In tal modo si recepisce nell'ordinamento italiano la tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro, in conformità a quanto stabilito dalla normativa comunitaria.

In seguito, con la Legge 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", l'art. 54-bis viene modificato e si stabilisce che "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 è 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". Nella stessa norma è altresì previsto il divieto a rivelare il nome del segnalante nei procedimenti disciplinari (tutela anonimato); il controllo del Dipartimento della Funzione Pubblica sui procedimenti disciplinari discriminatori (divieto di discriminazione); la sottrazione delle segnalazioni dal diritto di accesso di cui alla legge n. 241/90 e s.m.i; l'estensione anche a società ed enti controllati da soggetti pubblici della tutela del dipendente che segnala condotte illecite.

Con la determina n. 06/2015 "Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)", -attualmente in fase di aggiornamento da parte della detta Autorità-, L'ANAC ha fornito ai soggetti tenuti all'applicazione della norma, le indicazioni in ordine alle misure da adottare a tutela della riservatezza dell'identità dei dipendenti che segnalano gli illeciti, come previsto dal citato art. 54-bis.

Nel presente Regolamento vengono indicate le procedure da seguire per la segnalazione di illeciti da parte del dipendente e la gestione della stessa.

2. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono i delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale ma si estendono anche ai casi in cui un soggetto abusi del proprio potere per ottenere vantaggi privati, nonché ai casi in cui venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, anche se ciò non assuma rilevanza penale (es.: sprechi, nepotismo, demansionamenti, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni). Rientrano nella tutela, pertanto, anche le violazioni del Codice Etico, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e di altre disposizioni normative, fatti suscettibili di arrecare pregiudizio al patrimonio o all'immagine dell'Azienda o suscettibili di arrecare danno alla salute e alla sicurezza dei dipendenti e dell'Azienda.

Il dipendente che segnala illeciti deve essere in grado di fornire elementi circostanziati della situazione illecita pervenuta a sua conoscenza affinché il Responsabile della prevenzione e della trasparenza possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti.

Pertanto la segnalazione deve contenere, ove possibile, i seguenti elementi:

- ✓ identità del soggetto che effettua la segnalazione e posizione ricoperta in azienda;
- ✓ descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- ✓ le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciute;
- ✓ le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati, se conosciute;
- ✓ l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ✓ l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ✓ ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza e quindi:

- ✓ quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito;
- ✓ notizie acquisite, anche casualmente, in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative;
- ✓ informazioni di cui il dipendente sia venuto comunque a conoscenza e che costituiscono fatto illecito.

Le segnalazioni possono provenire anche da parte di soggetti esterni quali ad esempio collaboratori, lavoratori di imprese fornitrici di ACI Servizi Cosenza S.r.l.

3. MODALITA' PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

Le segnalazioni devono essere comunicate secondo una delle seguenti modalità:

- compilando l'apposito "Modulo per la segnalazione di illeciti" scaricabile dal sito web, sezione Società trasparente, e inviandolo via email all'indirizzo di posta

elettronica aciservizicosenza@pec.it

➤ compilando l'apposito "Modulo per la segnalazione di illeciti" scaricabile dal sito web, sezione Società trasparente, e inviandolo a mezzo posta prioritaria ad ACI Servizi Cosenza S.r.l. (Via Aldo Moro n° 27 – 87100 Cosenza) e indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza con apposta sulla busta la dicitura "Riservata personale".

La casella di posta elettronica dedicata è consultabile esclusivamente dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT) e dalle unità di personale direttamente incaricate di tale compito dallo stesso RPCT.

4. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il RPCT prende in esame le segnalazioni pervenute e, dopo aver effettuato ogni attività di propria competenza, ritenuta opportuna salvaguardando l'identità del segnalante, entro i trenta giorni successivi all'acquisizione della segnalazione procede nel seguente modo:

- se le segnalazioni risultano essere non sufficientemente circostanziate, o manifestatamente infondate o hanno come oggetto fatti già processati o archiviati, procede alla loro archiviazione;
- se le segnalazioni risultano essere sufficientemente circostanziate e non vi si ravvisi una manifesta infondatezza del fatto, le inoltra, anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, ai soggetti terzi competenti, quali:
 - la Direzione del Personale per i profili di competenza;
 - l'Autorità Giudiziaria/Corte dei Conti/ Anac per i profili di competenza.

In ogni caso, il RPCT trasmette le segnalazioni al Presidente e al Direttore dell'Automobile Club Roma.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ai soggetti terzi interni alla società dovrà essere inoltrato solo il contenuto della stessa, eliminando i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante e evidenziando che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

5. SEGNALAZIONI ANONIME

La normativa (art. 54 bis del d.lgs. 165/2001) disciplina esclusivamente segnalazioni effettuate da soggetti identificati; segnalazioni effettuate in forma anonima potranno essere prese in considerazione solo ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.). Le segnalazioni, anche se inviate in forma anonima in prima istanza, potranno essere successivamente integrate con le generalità del segnalante ai fini di acquisire l'eventuale tutela legale. Tutte le segnalazioni, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, potranno essere inviate ad altre istituzioni (autorità giudiziaria, dipartimento della funzione pubblica, corte dei conti, etc.).

6. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

L'identità del whistleblower non può essere rivelata e viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e può essere estratta unicamente dal RPTC. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

L'identità del segnalante viene protetta dagli organi destinatari della segnalazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, salvo i casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non possa essere opposto (ad es. in caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.).

Inoltre, in caso di procedimento disciplinare che dovesse derivare in seguito ad una segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata a chi irroga la sanzione disciplinare e al destinatario della stessa, solo con il consenso del segnalante e se la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa del destinatario della sanzione disciplinare.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i..

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi del presente regolamento vige il divieto di discriminazione; egli non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le irrogazioni di sanzioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di essere sottoposto a comportamenti discriminatori per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- può dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT, il quale valuta la sussistenza degli elementi per effettuare agli organi/strutture competenti la segnalazione di quanto accaduto, per le eventuali azioni di competenza;
- può darne notizia al capo gerarchico del dipendente che ha operato la discriminazione, e/o al proprio capo gerarchico e/o alla Direzione del Personale, affinché valutino l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti opportuni;

7. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Il presente regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare

del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto. Il dipendente non può effettuare segnalazioni sulla base di meri sospetti o voci.

8. DISPOSIZIONI FINALI

Il RPCT rende conto nella Relazione Annuale di cui all'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

Il RPCT ha il compito di assicurare la diffusione del presente regolamento a tutti i dipendenti mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale.

Il Presente Regolamento è approvato dall'Assemblea; è pubblicato sul sito della Società www.cosenza.aci.it - [amministrazione trasparente società di servizi](#) ed entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

Allegato 1) al Regolamento per la segnalazione di illeciti e irregolarità: “whistleblowing” Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 e della Legge 179/2017 recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”

Via e-mail

**Al Responsabile per la Trasparenza e
Prevenzione della Corruzione di ACI Servizi
Cosenza S.r.l. a aciservizicosenza@pec.it**

oppure racc. a.r.

**Al Responsabile per la Trasparenza e
Prevenzione della Corruzione di ACI Servizi
Cosenza S.r.l. Via Aldo Moro n° 27 – 87100
Cosenza**

NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE	
	• DIPENDENTE
	• COLLABORATORE
RECAPITI PER ESSERE CONTATTATO	• Numero telefonico • e-mail • per posta all'indirizzo
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	gg/mm/aaaa •
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura) • ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo) •

•

RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO:	penalmente rilevanti; poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
	suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Fondazione suscettibili di arrecare un pregiudizio alla Immagine della Fondazione; altro (specificare)
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	
AUTORE/I DEL FATTO	1. 2. 3.

ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO 3	1. • 2. 3. •
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	1. 2. 3.

¹ La segnalazione non riguarda rimozioni di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento al servizio competente per il personale.

² Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione

³ Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione

RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Resta impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Ai sensi della Legge 179/2017, nessuna tutela sarà prevista nei casi di condanna, anche con sentenza di primo grado, per i reati di calunnia, diffamazione o comunque commessi tramite la segnalazione e anche qualora la denuncia, rivelatasi infondata, sia stata effettuata con dolo o colpa grave. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Informativa ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 679/2016 e del D.Lgs. 196/2003 modificato dal D.Lgs. 101/2018

Titolare del trattamento è **ACI Servizi Cosenza S.r.l.** – Responsabile del trattamento è **ACI Servizi Cosenza S.r.l.** – Incaricato del trattamento, al quale rivolgersi per l'esercizio dei diritti di cui agli artt. 15-22 del Regolamento UE 679/2016 e del D.Lgs. 196/2003 modificato dal D.Lgs. 101/2018, è il dott. Antonio Tancredi, in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione. I dati forniti saranno trattati per le finalità previste dalla normativa anticorruzione in conformità alla L. 190/2012, al D.Lgs.165/2001, alla L. 179/2017 e dalle relative disposizioni di attuazione.