



STRUTTURA VALLE D'AOSTA S.R.L.

**PIANO TRIENNALE DI
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2015-2017
(Legge 190/2012)
CONTENENTE
IL PROGRAMMA TRIENNALE
PER LA TRASPARENZA E INTEGRITA' 2015 - 2017
(D.Lgs. 33/2013)**

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI PRELIMINARI AL PTPC	3
Paragrafo 1 – Premessa	3
Paragrafo 2 – Contenuto e finalità del Piano... ..	4
Paragrafo 3 – Classificazione delle attività e organizzazione	5
Paragrafo 4 – Gestione del rischio... ..	8
TITOLO II – MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE... ..	10
Paragrafo 5 – Soggetti preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione... ..	10
Paragrafo 6 – Strumenti di controllo e prevenzione della corruzione... ..	12
6.1 – Conflitto di interesse	12
6.2 – Verifica sulla insussistenza di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al d.lgs n. 39 del 2013... ..	12
6.3 – Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione.....	12
6.4 – Obblighi di informazione... ..	13
Paragrafo 7 – Formazione e Comunicazione... ..	13
Paragrafo 8 – Sistema Disciplinare	15
Paragrafo 9 – Obblighi di trasparenza.....	19
TITOLO III – DISPOSIZIONI FINALI	20
Paragrafo 10 – Cronoprogramma e azioni conseguenti all’adozione del Piano.....	21
Paragrafo 11 – Monitoraggio e Adeguamento del Piano e clausola di rinvio... ..	21
Paragrafo 12 – Entrata in vigore	22

TITOLO I

DISPOSIZIONI PRELIMINARI AL PTPC

Paragrafo 1

Premessa

1. La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” (c.d. legge anticorruzione) prevede una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche sia centrali che locali ed anche negli enti di diritto privato in controllo pubblico, quale è Struttura Valle D’Aosta S.r.l. (da ora SVDA) Società *in house* della Regione Autonoma della Valle d’Aosta a totale partecipazione pubblica.

2. La nozione di analisi del rischio di corruzione, come introdotta dall’art. 1 della Legge 190/2012, è intesa in senso molto ampio e non limitato al mero profilo penalistico, ovvero come possibilità che, in precisi ambiti organizzativo/gestionali, possano verificarsi comportamenti corruttivi. La Legge non contiene, infatti, una definizione di corruzione che viene data per presupposta; il concetto deve essere qui inteso come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319, 319 ter c.p., e sono tali da comprendere l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati dal Titolo II Capo I del codice penale, l’art.2635 del codice civile, il D.lgs 231/2001 e le altre disposizioni applicabili.

3. La legge ha individuato l’Autorità nazionale anticorruzione nell’ANAC , ed attribuisce a tale Autorità compiti di vigilanza e controllo sull’effettiva applicazione, nelle singole Amministrazioni, delle misure anticorruzione e di trasparenza previste dalla normativa: alla medesima autorità compete inoltre l’approvazione del Piano nazionale anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

4. Con delibera n. 72/2013, CIVIT (oggi ANAC – Autorità Nazionale Anti Corruzione) ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione come predisposto dal DFP e trasmesso dal Ministero della Pubblica Amministrazione e Semplificazione: il predetto PNA, diversamente da quanto previsto nel testo letterale della legge 190/2012 prevede che *“I contenuti del presente PNA sono inoltre rivolti alle società partecipate ed a quelle da esse controllate ai sensi dell’art. 2359 c.c. per le parti in cui tali soggetti sono espressamente indicati come destinatari”* (paragrafo1.3 PNA, intitolato “Destinatari”).

5. SVDA S.r.l. (di seguito anche “la società”), essendo tenuta alla predisposizione, ritiene di adottare un proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione (di seguito anche PTPC e/o “Piano”) e di individuare un quadro (stante il numero limitato di dirigenti disponibili pari ad una unità) con funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione (di seguito anche “RPC”): tale soggetto collabora alla

predisposizione del Piano triennale, svolge attività di verifica e controllo del rispetto delle prescrizioni in tema di anticorruzione e promuove la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

6. In applicazione della legge n. 190 del 2012 e con il compito di coordinare l'attività di elaborazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione il Consiglio di Amministrazione della Società (nel seguito anche CDA), ha individuato a mezzo di deliberazione assunta in data 18/09/2015 il Responsabile Audit Dott. Andrea Pallais, quale Responsabile della prevenzione della corruzione della Società.

7. Il presente Piano è adottato ai sensi della legge n. 190 del 2012 ed in conformità alle indicazioni contenute nel Piano nazionale anticorruzione (di seguito anche P.N.A.) approvato con Delibera della CIVIT (ora ANAC) n. 72 dell'11 settembre 2013, limitatamente alle parti in cui le società partecipate sono espressamente indicate quali destinatarie dei contenuti del PNA, nonché all'Intesa della Conferenza Unificata n. 79 del 24 luglio 2013.

Al fine di dare applicazione alle disposizioni della suddetta legge, si disporrà la costituzione di un "gruppo di lavoro", con compiti istruttori, formato da: Audit, Presidente CDA, Amministratore Delegato, ODV: questo gruppo sarà coadiuvato da un consulente esterno. Il presente Piano costituisce documento programmatico della Società ed in esso confluiscono le finalità, gli istituti e le linee di indirizzo che il Responsabile della prevenzione della corruzione ha elaborato congiuntamente con i componenti del richiamato gruppo di lavoro.

Lo schema del presente Piano sarà oggetto di condivisione con i vertici di SVDA s.r.l., e di consultazione tramite pubblicazione nel sito web della Società nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Paragrafo 2

Contenuto e finalità del Piano

1. In osservanza a quanto stabilito dalla legge n. 190 del 2012 e dal P.N.A., il Piano contiene anzitutto una mappatura delle attività di SVDA S.r.l. maggiormente esposte al rischio di corruzione ed inoltre la previsione degli strumenti che la Società intende adottare per la gestione di tale rischio.

2. Il presente Piano verrà trasmesso a Finaosta, unico azionista di SVDA S.r.l., che esercita attività di direzione e coordinamento sulla Società per conto di RAVDA.

Il Piano è inoltre pubblicato sul sito istituzionale di SVDA S.r.l.: ai dipendenti e ai collaboratori è data comunicazione della pubblicazione sulla rete intranet affinché ne prendano atto e ne osservino le disposizioni. In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete *Internet*, tale documentazione dovrà loro essere messa a disposizione con mezzi alternativi.

Il presente Piano verrà altresì consegnato ai nuovi assunti ai fini della presa d'atto e dell'accettazione del relativo contenuto, mediante deposito di una copia cartacea in libera consultazione presso la Segreteria della Società.

3. Il Piano è soggetto ad aggiornamento e i relativi contenuti potranno subire modifiche ed integrazioni a seguito delle eventuali indicazioni provenienti dagli organi nazionali o locali competenti secondo le modalità indicate nel successivo paragrafo 11.

Paragrafo 3

1. Classificazione delle attività e organizzazione

1.1 Oggetto sociale

La società ha per oggetto:

l'acquisizione, la costruzione, la gestione, l'amministrazione, la locazione e la vendita di immobili, complessi immobiliari ed aree a destinazione sia civile che industriale; ai fini di cui sopra la società potrà procedere a recupero ambientale, riconversione produttiva e utilizzazione economica, nonché manutenzione di aree e fabbricati, anche per conto terzi; la gestione, l'amministrazione, la locazione di strutture a destinazione turistico alberghiera, ricettive extralberghiere, sportive e per fiere, convegni e manifestazioni in genere; l'esercizio di attività di commercio, compresa somministrazione di alimenti e bevande, in nome proprio o per conto di terzi e l'organizzazione di fiere, mostre, esposizioni, convegni e manifestazioni simili; la prestazione di servizi tecnici, amministrativi organizzativi e commerciali a imprese o gruppi di imprese, compresa la tenuta di contabilità e lo svolgimento di tutti gli adempimenti connessi; l'esercizio di attività di prestazione di servizi di comunicazione elettronica, di internet service provider, di servizi telefonici accessibili al pubblico e di servizi satellitari, compresa la fornitura di reti di comunicazione pubbliche e private; l'erogazione di servizi logistici comuni e azioni di tutoraggio limitatamente alle Pmi insediate negli incubatori di imprese gestiti in Aosta e in Pont-Saint-Martin e anche in attuazione di deliberazioni della giunta regionale dei documenti unici di programmazione per gli interventi del fondo sociale europeo di sviluppo regionale.

La società potrà inoltre assumere partecipazioni in enti, società o imprese costituite o costituende aventi oggetto analogo e/o connesso al proprio, compiere operazioni commerciali, finanziarie, industriali, mobiliari ed immobiliari, rilasciare e ricevere avalli, fidejussioni e garanzie sia reali sia personali anche a favore di terzi, nonché in genere, compiere ogni altra operazione connessa con l'oggetto sociale o, rispetto a questo, utile od opportuna.

Il tutto, nel rispetto delle disposizioni di legge e con l'esclusione delle attività riservate agli iscritti in albi professionali e di quelle vietate dalla vigente e futura legislazione.

SVDA S.r.l. ha progressivamente ampliato la propria attività, andando a gestire le Pépinières d'Enterprises e i progetti di animazione economica territoriale.

1.2. Poteri da statuto

Al Consiglio di Amministrazione spettano tutti i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e di disposizione che non siano riservati inderogabilmente dalla legge o dal presente statuto alla decisione dei soci.

Il consiglio può, nei limiti di legge, delegare ad uno o più amministratori delegati, proprie attribuzioni, ciascuno dei quali potrà rilasciare a terzi, anche non dipendenti della società, procure speciali per determinati atti o categorie di atti, nonché nominare procuratori alle liti, se a ciò risultino espressamente autorizzati dal consiglio di

amministrazione in sede di attribuzione dei relativi poteri.

Il consiglio, allorché non vi abbia provveduto l'assemblea, nomina il Presidente e può nominare il direttore generale.

La firma e la rappresentanza legale della società spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato, se nominato, ovvero agli Amministratori Delegati, se nominati, ed al Direttore Generale, nell'ambito e per l'esercizio dei poteri conferiti.

La rappresentanza spetta inoltre, nei limiti dei poteri loro conferiti, ai procuratori della società nominati ai sensi del presente articolo.

1.3. Clausole di recesso

1.E' espressamente regolamentato il diritto di recesso, nonché le modalità di esercizio dello stesso, dall'art.19 dello Statuto Sociale.

Non fanno parte del gruppo SVDA società consolidate né società partecipate.

Nell'ambito delle attività sopraindicate la Società potrà assumere partecipazioni anche in Enti e Associazioni, nonché promuoverne la costituzione.

2.La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da cinque membri effettivi, compreso il Presidente.

La Società è stata dichiarata "*in house*" con DGR n. 364 del 13 marzo 2015. Cessazione, decadenza, revoca e sostituzione degli amministratori sono regolate a norma di legge e dello Statuto; la revoca o la sostituzione di amministratori nominati dal socio Finaosta è di esclusiva spettanza dello stesso ai sensi dell'art. 2449 c.c.

I consiglieri durano in carica per il periodo di tre esercizi e sono rieleggibili.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, essendo ad esso demandato di compiere tutti gli atti opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli che per legge ed in base allo statuto, siano riservati all'Assemblea dei soci.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare le proprie attribuzioni al Presidente e a uno o più amministratori delegati, determinando i limiti della delega ai sensi dell'art. 2381 c.c..

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione, è attribuita la rappresentanza della Società, anche in giudizio, con firma libera.

All'Amministratore Delegato, al Coordinatore e ai Responsabili di area, se nominati, è attribuita la rappresentanza della Società, anche in giudizio, nei limiti della delega loro conferita.

Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti.

Al Collegio Sindacale è altresì affidata la Revisione Legale dei conti.

Al Socio Unico Finaosta spetta la nomina dell'intero Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

3. La gestione operativa unitaria delle diverse aree della Società è assicurata, nell'ambito degli indirizzi strategici e delle deleghe deliberate dal Consiglio di Amministrazione, dall'Amministratore Delegato e dal Coordinatore.

In conformità con le vigenti normative, la Società nello svolgimento della propria

attività operativa è soggetta alla Direzione e Coordinamento ai sensi dell'art.2497 c.c. da parte della Capogruppo Finaosta.

A questo proposito la Società è tenuta a rispettare le disposizioni che la Capogruppo emana nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento adattandone, se del caso e previo accordo con la Capogruppo stessa, modalità attuative e contenuti al fine di tener conto delle specificità operative, nonché a fornire dati e notizie riguardanti l'attività propria e delle proprie controllate.

Le relative decisioni che possono comportare riflessi organizzativi ed economici al Gruppo devono essere riportate al CdA di Finaosta per le necessarie valutazioni.

Oltre alle specifiche responsabilità descritte nel seguito del capitolo, Finaosta comunica alle Società del Gruppo:

- gli indirizzi strategici e operativi, gli indirizzi di controllo e di valutazione del rischio e le ulteriori disposizioni cui le stesse devono attenersi;
- le decisioni assunte in merito ad autorizzazioni o pareri richiesti dalle Società del Gruppo;
- le modifiche al proprio assetto relativamente a strutture, poteri e nomine;
- le informazioni di rilevanza generale per il Gruppo o di interesse specifico per le singole Società che ne fanno parte.

Le Società del Gruppo, oltre alle specifiche responsabilità – descritte nel seguito del capitolo – nei confronti delle strutture di Finaosta, sono tenute a:

- comunicare a Finaosta, tutti i dati e le informazioni che la stessa ritenga necessario o opportuno acquisire;
- inviare a Finaosta, copie dei verbali delle deliberazioni assunte dagli organi sociali;
- richiedere pareri o autorizzazioni preventive a Finaosta sulle materie per le quali sussiste tale obbligo;
- attenersi alle regole, alle politiche, alle procedure e ai controlli definiti da Finaosta;
- comunicare a Finaosta i risultati dell'attività di controllo e di monitoraggio del rischio.

4. Il sistema di governo del Gruppo si articola secondo due ambiti:

- A. societario
- B. organizzativo

A. L'ambito societario è composto dal Consiglio di Amministrazione, dall'Organismo di Vigilanza (ODV), dal Collegio Sindacale, da quattro aree coordinate da un Coordinatore, dall'area Audit di staff al Presidente/all'Amministratore Delegato/al Coordinatore.

B. L'ambito organizzativo è costituito dalla struttura organizzativa della Società, dal Presidente, dall'Amministratore Delegato, dal Coordinatore, dai Responsabili di area, dai Responsabili per Procure speciali ed è basato su un sistema di procure e deleghe valide per l'intera Società. Al riguardo si allega (Allegato A) l'Organigramma societario attualmente in vigore, la cui versione aggiornata sarà costantemente pubblicata sul sito aziendale sezione "Amministrazione Trasparente".

L'ambito organizzativo è altresì formato dai seguenti gruppi di lavoro:

GRUPPO 1: PROMOZIONE E MARKETING

Referente CDA: Samantha Rossi

Membri: Petacchi, Di Blasi, Pallais

GRUPPO 2: TRASFERIMENTO TECNOLOGICO, CONGRESSISTICA E FORMAZIONE

Referente CDA: Emanuela Alberti

Membri: Petacchi, De Santis, Pallais

GRUPPO 3: INTERNAZIONALIZZAZIONE E COOPERAZIONE

Referente CDA: Simone D'Anello

Membri: Petacchi, Pallais, Cauli

Paragrafo 4

Gestione del rischio

1. In osservanza a quanto disposto dalla legge n. 190 del 2012 e dal P.N.A., il “gruppo di lavoro”, sopra individuato, procederà all’aggiornamento della mappatura delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione nonché all’individuazione, per ciascuna area, dei processi più frequentemente soggetti al verificarsi del rischio corruttivo, le strutture coinvolte oltre che la ricognizione delle misure di prevenzione già adottate e quelle ulteriori da adottare per ridurre il verificarsi del rischio: le aree di rischio comprenderanno quelle individuate come aree sensibili dall’art.1, comma 16 della legge n. 190 del 2012 e riprodotte nell’Allegato 2 al P.N.A. per quanto riferibili alla Società, nonché quelle ulteriori specificamente connesse alle attività istituzionali della Società.

Per ciascuna attività si individuerà la probabilità del verificarsi di tali rischi nonché l’impatto economico, organizzativo e di immagine che l’Amministrazione potrebbe subire nell’ipotesi del verificarsi degli stessi. In sede di primo aggiornamento del Piano si procederà all’indicazione anche del rischio residuo, cioè il grado di rischio stimato a seguito dell’applicazione delle ulteriori misure di prevenzione indicate.

L’analisi del rischio e l’individuazione delle misure di prevenzione sarà realizzata dai membri del gruppo di lavoro per le aree di rispettiva competenza con il coordinamento del Responsabile della prevenzione della corruzione.

Salvo che non sia diversamente stabilito, l’attuazione delle ulteriori misure di prevenzione deve essere assicurata entro la scadenza del triennio di vigenza del Piano.

In questa sede, occorre precisare che l’analisi di gestione del rischio è stata effettuata prendendo a riferimento la mappatura completa dei processi, già consolidata, attraverso la redazione dei “Principi di riferimento del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs. 231/2001” (a seguire anche “Modello 231”) di SVDA S.r.l.

Al fine di realizzare un’azione di prevenzione integrata tra i diversi soggetti che svolgono funzioni e attività amministrative, anche strumentali, tale Modello 231, aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 28 settembre 2015, considera anche il rischio di fenomeni corruttivi, ivi compresi in particolare nella Parte Speciale, dedicata ai Reati di corruzione tra privati, che qui si assume in toto, in ossequio alla Legge Anticorruzione.

2. Nella matrice che si richiama, già rientrante nel MOG 231, sono evidenziate le attività sensibili, frutto del *Risk Assessment* alla base del Modello 231 della Società, nel rispetto del Codice etico della stessa.

3. Standard di controllo relativi ad attività sensibili affidate, in tutto o in parte, a soggetti terzi.

Nel caso in cui una delle sopra elencate attività sensibili sia affidata, in tutto o in parte, a soggetti terzi (appartenenti o meno al Gruppo cui appartiene SVDA) in virtù di appositi contratti di servizio occorre che in essi sia prevista, fra le altre:

- la sottoscrizione di una dichiarazione con cui i terzi attestino di conoscere e si obblighino a rispettare, nell'espletamento delle attività per conto di SVDA S.r.l., i principi contenuti nel Codice Etico, nella Normativa Anticorruzione e gli standard di controllo specifici del Modello;
- la comunicazione (in caso di società di diritto italiano) circa l'avvenuta adozione o meno, da parte dello stesso fornitore, di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 e del rispetto della Normativa Anticorruzione;
- l'obbligo da parte della società che presta il servizio di garantire la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni comunicate alla società beneficiaria;
- la facoltà a SVDA S.r.l. di risolvere i contratti in questione in caso di violazione di tali obblighi.

4. Sistema di controllo in essere.

SVDA S.r.l. ha implementato un sistema di controllo composto dalle Procedure già adottate nell'ambito del Modello 231.

Di seguito si riportano le principali procedure che compongono il sistema di controllo con riferimento ai processi strumentali e alle attività sensibili individuate.

- Gestione conflitto interesse
- Gestione rapporti con la P.A.
- Gestione e amministrazione rapporti con il personale
- Gestione e monitoraggio poteri
- Gestione contabilità generale
- Gestione finanziaria e controllo di gestione
- Gestione crediti e pagamenti
- Predisposizione bilancio di esercizio
- Gestione patrimonio immobiliare
- Gestione interventi tecnici su patrimonio immobiliare
- Gestione appalti e acquisizioni
- Gestione salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Gestione insediamenti nelle Pèpinières
- Gestione dati]
- Gestione IT]
- Gestione rischio legato alla materia ambientale
- Gestione flussi informativi ODV

TITOLO II

MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Paragrafo 5

Soggetti preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione

1. Le funzioni di controllo e di prevenzione della corruzione all'interno della Società sono attribuite al Responsabile della prevenzione della corruzione.

2. Il Responsabile della prevenzione della corruzione è individuato con deliberazione del CdA tra i dirigenti o quadri che non si trovino in situazioni di conflitto di interessi rispetto al ruolo da assumere e alle attività da svolgere. L'incarico avrà durata di anni tre se non verrà specificato altrimenti nell'atto di conferimento. Successivamente, con apposita lettera, verranno stabilite le risorse umane e strumentali messe a disposizione del Responsabile e le eventuali modalità di rinnovo dell'incarico.

Lo svolgimento delle funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione non comporta il riconoscimento di emolumenti aggiuntivi se non nell'ambito della retribuzione di risultato così come definita dalla normativa legislativa e contrattuale vigente.

Le funzioni attribuite al Responsabile non sono delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità.

3. Il nominativo del Responsabile è pubblicato, con adeguata evidenza, sul sito istituzionale della Società nella sezione "*Amministrazione trasparente*".

4. Il Responsabile della prevenzione della corruzione:

- a) propone al CdA, dopo averlo condiviso con l'ODV il Piano triennale della prevenzione della corruzione e i relativi aggiornamenti;
- b) definisce procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua, previa proposta dei dirigenti competenti, il personale da sottoporre a formazione e/o aggiornamento;
- c) verifica l'attuazione del Piano e la sua idoneità;
- d) propone modifiche del Piano anche in corso di vigenza dello stesso qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- e) verifica il rispetto degli obblighi di informazione a carico dei dirigenti/quadri;
- f) verifica il rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali ai sensi del d.lgs. n. 39 del 2013;
- g) cura, insieme con l'ODV, la diffusione del Codice Etico all'interno della Società;
- h) segnala al Presidente e all'Amministratore Delegato eventuali fatti riscontrati che possono presentare una rilevanza disciplinare;
- i) informa la Procura della Repubblica di eventuali fatti riscontrati nell'esercizio del proprio mandato che possono costituire notizia di reato;
- l) presenta comunicazione alla competente procura della Corte dei Conti nel caso in cui riscontri fatti che possono dar luogo a responsabilità amministrativa;
- m) riferisce al Presidente e all'Amministratore Delegato sull'attività svolta ogni qualvolta venga richiesto.

5. Al Responsabile della prevenzione della corruzione si applica il regime di responsabilità previsto dall'art. 1, commi 12 e seguenti della legge n. 190 del 2012.

6. Al fine di favorire la collaborazione operativa con il Responsabile per la prevenzione della corruzione e promuovere il rispetto delle disposizioni del presente Piano, ciascun Responsabile di area è considerato Referente per la prevenzione della corruzione nell'ambito della struttura di riferimento. Per quanto concerne la Sede il Responsabile è individuato nell'Amministratore Delegato.

7. I Referenti collaborano con il Responsabile della prevenzione della corruzione al fine di garantire l'osservanza del Piano ed in particolare:

a) verificano l'effettiva applicazione delle disposizioni normative e regolamentari finalizzate alla prevenzione della corruzione relativamente alle attività di competenza;

b) garantiscono il rispetto degli obblighi di formazione mediante la diffusione dei contenuti delle iniziative formative svolte a livello centrale o la promozione di eventi formativi presso i Responsabili delle proprie aree di attività;

c) a partire dalla data di adozione del presente Piano riferiscono, di norma semestralmente e comunque ogni qual volta se ne ravvisi la necessità, al Responsabile della prevenzione della corruzione sullo stato di applicazione del Piano nell'ambito dell'area di riferimento segnalando le criticità ed eventualmente proponendo l'adozione di misure specifiche ritenute maggiormente idonee a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi.

8. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e i Referenti hanno facoltà di richiedere in ogni momento chiarimenti, per iscritto o verbalmente, a tutti i dipendenti relativamente a comportamenti che possono integrare, anche solo potenzialmente, fattispecie corruttive o comunque non conformi a canoni di correttezza ai sensi della normativa vigente in materia.

9. Oltre che con i Referenti, per il corretto esercizio delle proprie funzioni il Responsabile della prevenzione della corruzione si relaziona con l'Amministratore Delegato, con gli Organismi di controllo interno, con l'ODV e i singoli responsabili di area per quanto di rispettiva competenza.

Tali soggetti partecipano al processo di gestione del rischio: tutti i dirigenti svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile e dei Referenti, propongono le misure di prevenzione e assicurano l'osservanza del Piano e del Codice di comportamento segnalandone le violazioni.

La mancata collaborazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione da parte dei soggetti obbligati ai sensi del presente Piano è suscettibile di essere sanzionata sul piano disciplinare.

10. Tutti i dipendenti partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel Piano segnalando le eventuali fattispecie di illecito e le personali situazioni di conflitto di interesse.

La violazione, da parte dei dipendenti della Società, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare.

Tutti i dipendenti, anche privi di qualifica dirigenziale, mantengono comunque il personale livello di responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in relazione ai compiti effettivamente svolti.

Paragrafo 6

Strumenti di controllo e prevenzione della corruzione

6.1 Conflitto di interesse

Conformemente a quanto richiesto dalla legge n. 190 del 2012, SVDA S.r.l. adotta misure finalizzate alla prevenzione della corruzione con riferimento sia alla fase di formazione che di attuazione delle decisioni relative alle attività maggiormente esposte a rischio.

Le singole attività a rischio di corruzione nelle attività maggiormente esposte sono dettagliatamente elencate al paragrafo 4.

E' richiesto a ciascun dipendente di segnalare le eventuali situazioni di conflitto di interesse esistenti con riferimento alle attività dallo stesso svolte e avendo riguardo anche a quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del D.P.R. n. 62/2013 e dai codici disciplinari: la dichiarazione deve essere redatta per iscritto e inviata al proprio Responsabile sovraordinato.

6.2 Verifica sulla insussistenza di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al d.lgs n.39 del 2013

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in collaborazione con il Presidente e l'Amministrazione Delegata, verifica l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dei dirigenti della Società ai sensi del d.lgs. n. 39 del 2013.

L'accertamento avviene al momento del conferimento dell'incarico mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato allegata all'atto di conferimento pubblicato sul sito istituzionale di SVDA S.r.l.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione verifica periodicamente la sussistenza di situazioni di incompatibilità, contesta all'interessato l'incompatibilità eventualmente emersa nel corso del rapporto e vigila affinché siano adottate le misure conseguenti.

6.3 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in collaborazione con i Referenti delle varie aree, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali in capo a dipendenti della Società o a soggetti anche esterni a cui l'ente intende conferire l'incarico di:

RUP, di membro di commissioni Péninières, di membro commissioni insediamenti, di membro commissione gare-appalti, di incarichi dirigenziali o di altri incarichi di cui all'art. 3 del d. lgs. n. 39 del 2013.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione di autocertificazione resa dall'interessato conformemente a quanto previsto dall'art. 20 del d.lgs. n. 39 del 2013.

6.4 Obblighi di informazione

I Referenti informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione di qualsiasi anomalia accertata che comporti la mancata attuazione del Piano.

I dipendenti che svolgono attività potenzialmente a rischio di corruzione segnalano al Referente dell'area di appartenenza qualsiasi anomalia accertata indicando, se a loro conoscenza, le motivazioni della stessa.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e i Referenti possono tenere conto di segnalazioni provenienti da eventuali portatori di interessi esterni alla Società, anche se anonime e sufficientemente circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino il rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi.

Paragrafo 7

Formazione e Comunicazione

1. Il Responsabile della Prevenzione della corruzione si coordinerà con il Presidente e l'Amministratore Delegato al fine di individuare le iniziative formative in materia di prevenzione della corruzione a cui avviare i soggetti aziendali addetti alle aree di più elevato rischio corruzione. Il Piano Formativo che ne deriverà sarà inserito nell'aggiornamento del presente Piano.

2. SVDA S.r.l., al fine di dare efficace attuazione al Piano, ha previsto di assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Piano non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali. Sono, infatti destinatari del Piano sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di SVDA S.r.l.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle “aree sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Piano comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che SVDA S.r.l. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui SVDA S.r.l. intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Piano, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

L'attività di comunicazione e formazione, in materia di corruzione, sarà supervisionata dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

3. Ogni dipendente è tenuto a:

- i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Piano;
- ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Piano, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, SVDA S.r.l. promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Piano e delle procedure di implementazione all'interno dell'organizzazione, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti, anche distaccati presso altre società o dipendenti di altre società o dell'Amministrazione Regionale distaccati presso SVDA S.r.l., e ai nuovi assunti viene consegnata copia di un estratto dei Principi di riferimento del Modello 231 e del Codice etico e del Piano o viene garantita la possibilità di consultarli direttamente sull'*Intranet* aziendale in un'area dedicata; è fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del Modello 231 e del Piano.

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete *Intranet*, tale documentazione dovrà loro essere messa a disposizione con mezzi alternativi.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Piano, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La Società potrà valutare l'opportunità di predisporre un questionario di *self-assessment* da trasmettere in formato elettronico tramite posta elettronica, per valutare periodicamente il livello di conoscenza e percezione, le eventuali anomalie e criticità nella gestione dei processi e l'applicazione dei principi etici contenuti nei Principi di riferimento del Modello 231, nel Codice etico e del Piano.

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia cartacea della versione integrale dei Principi di Riferimento del Modello 231 e del Piano al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi ad essi afferenti.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

4. L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Piano dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: *partner* commerciali, consulenti e altri collaboratori autonomi).

A tal fine, la Società fornirà ai soggetti terzi più significativi, il Piano ed un estratto dei Principi di riferimento del Modello 231 e del Codice etico.

Paragrafo 8

Sistema Disciplinare

1. SVDA S.r.l., mutuerà il sistema disciplinare già adottato, all'interno del Modello 231, in ossequio al Dlgs 231/2001, al fine di assicurare la rispondenza ai contenuti minimi dettati dalla Normativa Anticorruzione.

Nel Modello 231 la Società ha inteso introdurre un sistema sanzionatorio parametrato alla posizione ricoperta dall'eventuale autore dell'illecito.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione provvederà alla segnalazione, per gli opportuni provvedimenti, delle violazioni accertate in materia di corruzione.

2. Misure nei confronti del personale non dirigente

I comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello 231, nel Codice Etico, nel Piano e nella Normativa Anticorruzione assurgono a inosservanza di una obbligazione primaria del rapporto stesso e, conseguentemente, costituiscono illeciti disciplinari.

In relazione alle condotte sanzionabili, qualunque violazione e/o inadempimento del Codice Etico e/o del Modello di Organizzazione e Gestione è riconducibile nell'ambito dei comportamenti considerati sanzionabili dagli articoli 2104 e 2106 c.c. (secondo i quali *"il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa (...). Deve, inoltre, osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende"* (art.2104 c.c.); *"l'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti (artt.2104 e 2105 c.c) può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione"* - art. 2106 c.c.). Qualunque violazione e/o inadempimento del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, inoltre, possono costituire violazione del C.C.N.L. dipendenti di aziende del settore terziario di mercato: distribuzione e servizi.

In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Società trova la sua primaria fonte nell'Art.7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e di quelle previste dal contratto collettivo nazionale di categoria di riferimento.

Ai fini dell'applicazione del provvedimento sanzionatorio, vengono presi in considerazione i seguenti aspetti:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- il comportamento complessivo del dipendente anche in relazione a eventuali precedenti disciplinari di portata simile;
- le mansioni svolte dal lavoratore e la posizione dallo stesso ricoperta;
- il coinvolgimento di altre persone;
- la rilevanza o meno esterna in termini di conseguenze negative per la Società del comportamento illecito.

Le sanzioni che si possono applicare sono le seguenti (ai sensi del citato C.C.N.L.):

- a. Il richiamo verbale;
- b. L'ammonizione scritta;
- c. La multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d. La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e. Il licenziamento.

In particolare incorre:

- a) nell'applicazione del *richiamo verbale*, il dipendente che violi le prescrizioni previste dal presente PTPC in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza ed al RPC, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate come "a rischio" ai sensi e per gli effetti del Modello e del Piano incorra in una lieve violazione per la prima volta delle loro disposizioni, sempre che da detta violazione non discenda per la Società all'esterno un maggior impatto negativo. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere b), c), d), e). Viene ravvisata nel comportamento in questione una non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite disposizione organizzativa o altro mezzo idoneo.
- b) nell'applicazione dell'*ammonizione scritta* il dipendente che violi per due volte le prescrizioni previste dal presente PTPC in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza ed al RPC, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate come "a rischio" ai sensi e per gli effetti del Modello e del Piano incorra in una lieve violazione per la prima volta delle loro disposizioni, sempre che da detta violazione non discenda per la Società all'esterno un maggior impatto negativo. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a), c), d), e). Viene ravvisata nel comportamento in questione una non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite disposizione organizzativa o altro mezzo idoneo.
- c) nell'applicazione della *multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare* il dipendente che violi più volte le prescrizioni previste dal presente PTPC in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza ed al RPC, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate come "a rischio" ai sensi e per

gli effetti del Modello e del Piano incorra in una lieve violazione per la prima volta delle loro disposizioni, sempre che da detta violazione non discenda per la Società all'esterno un maggior impatto negativo. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a),b),d),e). Viene ravvisata nel comportamento in questione una reiterata mancanza della non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite disposizione organizzativa o altro mezzo idoneo.

- d) nell'applicazione della *sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni* il dipendente che violi reiteratamente le prescrizioni previste dal presente PTPC in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza ed al RPC, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate come "a rischio" ai sensi e per gli effetti del Modello e del Piano incorra in una lieve violazione per la prima volta delle loro disposizioni, sempre che da detta violazione non discenda per la Società all'esterno un maggior impatto negativo. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a),b),c),e). Viene ravvisato nel comportamento in questione il compimento di atti contrari all'interesse della Società derivante da una non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite ordine di servizio o altro mezzo idoneo, tale da determinare pregiudizio alla Società stessa e alla integrità dei beni aziendali.
- e) nell'applicazione del *licenziamento* il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello e del Piano, un comportamento chiaramente non conforme alle prescrizioni del Modello e del Piano, diretto in modo univoco alla commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 riportati nel Modello e/o dalla Normativa Anticorruzione. Viene ravvisato nel comportamento in questione il compimento di atti tali da far venir meno la fiducia della Società nei confronti del dipendente.

3. Misure nei confronti dei dirigenti.

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello, nel Piano e nella Normativa Anticorruzione.

Qualunque violazione e/o inadempimento, e/o del Modello e/o del Piano, a seconda della sua gravità o della reiterazione può comportare l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento a carico del Dirigente Responsabile.

La valutazione circa la gravità della violazione e/o dell'inadempimento è rimessa alla valutazione dell'organo a ciò preposto, cioè dal Consiglio di Amministrazione.

Il dirigente accetta i contenuti del Codice Etico, del Modello e del Piano a mezzo di sottoscrizione di apposita dichiarazione ovvero dalla sottoscrizione del contratto che indica espressamente la clausola di accettazione.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello e nel Piano i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello e del Piano per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello e al Piano, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficaci il Modello e il Piano con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al dlgs. n. 231/2001 e di cui alla Normativa Anticorruzione qui richiamata;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza ed al RPC criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello e del Piano, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello e nel Piano, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni ex d.lgs. n. 231/2001 ed ex Normativa Anticorruzione.

Al fine di regolamentare le conseguenze dell'adozione di comportamenti illeciti, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, oltre al richiamo scritto la Società può applicare:

- il licenziamento per giustificato motivo (ove si ritenga, alla luce della giurisprudenza della Corte di Cassazione, che la violazione commessa implichi inadeguatezze del Dirigente rispetto alla struttura aziendale);
- il licenziamento per giusta causa (che non consente la prosecuzione del rapporto di lavoro sia pure nei limiti del preavviso).

4. Misure nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci

Le misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci che violano le disposizioni delle regole di comportamento del Modello, del Piano e della Normativa Anticorruzione, sono le medesime stabilite per il Modello 231 di SVDA S.r.l., cui si rinvia espressamente anche per quanto riguarda il procedimento disciplinare.

5. Misure nei confronti dei Revisori Legali

Le misure nei confronti dei Revisori Legali che violano le disposizioni delle regole di comportamento del Modello, del Piano e della Normativa Anticorruzione, sono le medesime sopra richiamate per gli Amministratori e i Sindaci.

6. Misure nei confronti del RPC.

In ipotesi di negligenza e/o imperizia del RPC nel vigilare sulla corretta applicazione del Piano e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla eliminazione, l'Organo preposto, cioè il Consiglio di Amministrazione, assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria. Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa viene previsto un termine di venti giorni entro il quale l'interessato può far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

7. Misure nei confronti di *partner* commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società.

La violazione da parte di *partner* commerciali, consulenti, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili delle disposizioni, delle regole di comportamento previste dal Modello, dal Piano e dalla Normativa Anticorruzione agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231/2001 e dalla Normativa Anticorruzione da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello e/o del Piano da parte della Società.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà della Società di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali.

La violazione del Codice Etico, del Modello e del Piano sono convenzionalmente ritenuti causa grave di risoluzione di diritto del contratto.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni, delle regole di comportamento previste dal Modello, dal Piano e dalla normativa Anticorruzione da parte dei suddetti soggetti terzi.

Paragrafo 9

Obblighi di trasparenza

1. La trasparenza costituisce strumento di prevenzione e contrasto della corruzione ed è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle Società allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

2. In fase di prima applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione, la Società si impegna a dare attuazione agli adempimenti di pubblicità previsti nella Tabella dell'Allegato 1 della Delibera ANAC n.50/2013 ("Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016") anche mediante l'adeguamento del sito istituzionale all'articolazione richiesta dalla norma suddetta, nell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

3. La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficacia dell'azione amministrativa.

A seguito dell'approvazione del d.lgs. 33/2013, nel corso del 2014 la Società ha proceduto alla creazione, nel sito istituzionale, della sezione dedicata alla trasparenza, denominata "Amministrazione Trasparente", in conformità all'articolazione e ai relativi contenuti prescritti dalla normativa menzionata.

Inoltre, il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, sono stati predisposti quali documenti distinti,

garantendone opportunamente il coordinamento e la coerenza tra i contenuti.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017 in data 29/10/2015.

4. La Società adempie a quanto previsto dal d.lgs. 39/2013 in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1 commi 49 e 50 della legge 190/2012. A questo riguardo, rientrano tra i compiti del RPC:

- Effettuare controllo sul rispetto delle disposizioni ivi contenute;
- Contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità di cui al presente decreto;
- Segnalare i casi di possibile violazione delle disposizioni del presente decreto all'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- Garantire quanto necessario per dare piena attuazione alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 39/2013.

5. Non può essere rivelata l'identità del dipendente che riferisce al proprio superiore gerarchico (Responsabile della Trasparenza o dell'Area) le condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Se la contestazione di addebito disciplinare è fondata su accertamenti distintivi ed ulteriori rispetto alla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata all'incoltato e all'organo disciplinare nel caso in cui lo stesso segnalante lo consenta.

Se la contestazione di addebito disciplinare è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rilevata all'incoltato e all'organo disciplinare nel caso in cui il destinatario della segnalazione ritenga che la conoscenza di essa sia assolutamente necessaria per la difesa dell'incoltato.

La Società vieta qualsiasi tipo di ritorsione o condotta discriminatoria nei confronti del dipendente segnalante in buona fede. Ritorsioni e discriminazioni di qualsiasi genere sono considerate illeciti disciplinari.

Il dipendente che ritenga di aver subito discriminazioni per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia, da notizia circostanziata della discriminazione al RPC e all'ODV.

Resta salva la tutela giudiziale dei diritti soggettivi e degli interessi legittimi del segnalante.

6. Le attività in tema di lotta all'illegalità e di promozione della trasparenza e dell'integrità adottate dalla Società dal 2014 ad oggi possono essere così riassunte:

1. Adozione del modello di organizzazione e di gestione redatto in ottemperanza al d.lgs. 231/2001;
2. Adozione del presente PTPC;
3. Nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (delibera Consiglio di Amministrazione del 18 settembre 2015);
4. Adozione del P.T.T.I.;
5. Nomina del Responsabile della Trasparenza;
6. Sezione Amministrazione Trasparente sul sito istituzionale della Società;
7. intervento normativo riguardante la legge 190/2012;
8. Istituzione dell'Istituto dell'Accesso Civico con relativo Regolamento.

TITOLO III

DISPOSIZIONI FINALI

Paragrafo 10

Cronoprogramma e azioni conseguenti all'adozione del Piano

In seguito all'approvazione del presente Piano ed in attuazione degli ulteriori adempimenti previsti dalla legge n. 190 del 2012, la Società si impegna ad eseguire le attività di seguito indicate nel rispetto dei tempi ivi indicati.

ATTIVITA' DA ESEGUIRE	INDICAZIONE TEMPORALE	STRUTTURE COMPETENTI
Diffusione del presente Piano nelle strutture della Società	Successiva all'entrata in vigore del Piano	Responsabile della prevenzione della corruzione
Adeguamento del sito web istituzionale della Società agli obblighi di pubblicità previsti dal d.lgs. n. 33 del 2013	Contestualmente all'entrata in vigore del Piano	Audit interno Area coordinamento Area amministrativa Area Tecnica Area Appalti Area Pèpinières/Innovazione
Ricognizione dei procedimenti di competenza della Società e dei relativi termini di conclusione. Formulazione di proposte di misure per il monitoraggio del rispetto dei suddetti termini.	Entro sei mesi dall'entrata in vigore del Piano	Responsabile della prevenzione della corruzione Dirigenti e Quadri

Paragrafo 11

Monitoraggio e Adeguamento del Piano e clausola di rinvio

1. La legge n.190/2012 affida al Responsabile il compito di monitorare lo stato di attuazione del Piano di prevenzione della corruzione. Considerate le ridotte dimensioni della Società, l'attività di monitoraggio è svolta esclusivamente dal Responsabile della prevenzione.

Il monitoraggio dovrà consentire di:

- Verificare l'effettiva idoneità delle misure prefigurate nel Piano di Prevenzione della Corruzione a prevenire e reprimere i fenomeni di corruzione e illegalità all'interno dell'ente;

- Vigilare sul corretto funzionamento e sulla puntuale osservanza del Piano di Prevenzione della Corruzione da parte di tutto il personale dipendente;
- Proporre modifiche al Piano allorché le misure prefigurate si siano rilevate insufficienti/inadeguate ovvero siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni ivi contenute o siano sopravvenuti mutamenti sostanziali nell'organizzazione e/o nell'attività dell'ente;
- Monitorare periodicamente il rispetto dei tempi procedurali, al fine della tempestiva eliminazione delle anomalie;
- Pubblicare gli esiti del monitoraggio;

Il Responsabile segnalerà annualmente nella “Relazione sui risultati dell'attività condotta in funzione di prevenzione dei fenomeni di corruzione e illegalità” eventuali criticità, le conseguenze che ne sono scaturite e le misure da adottare per evitare la reiterazione delle violazioni.

2. Il presente Piano potrà subire modifiche ed integrazioni per esigenze di adeguamento alle eventuali future indicazioni provenienti da fonti nazionali o regionali competenti in materia.

3. In ogni caso il Piano è da aggiornare con cadenza annuale (vd. allegato 1 del P.N.A pag. 22) ed ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti dell'organizzazione o dell'attività della Società. Gli aggiornamenti annuali e le eventuali modifiche in corso di vigenza sono proposte dal Responsabile della prevenzione della corruzione ed approvate dal CdA, di intesa con l'ODV.

4. Degli aggiornamenti e delle eventuali modifiche in corso di vigenza sarà data adeguata evidenza mediante pubblicazione della versione modificata del documento sul sito istituzionale di SVDA S.r.l. nella sezione “Amministrazione trasparente”.

5. Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Piano si applicano le disposizioni vigenti in materia ed, in particolare, la legge n. 190 del 2012, il d.lgs. n. 33 del 2013 e il d.lgs. n. 39 del 2013 (oltre alle disposizioni del Dlgs. 231/2001 attinenti alla materia qui richiamata).

Paragrafo 12

Entrata in vigore

Il presente piano è entrato in vigore il 29/10/2015.