


MISURE INTEGRATIVE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE



DATA	MOTIVO	APPROVATO DAL LEGALE RAPPRESENTANTE
21.05.2020	REV 2020/00	

1. PREMESSA.....	pag. 3
1.1. La Sezione Anticorruzione del MOG	
231.....	pag. 3
1.2. Le misure integrative: individuazione e	
funzione.....	pag. 3
2. MISURE INTEGRATIVE GENERALI.....	pag. 5
2.1. Individuazione.....	pag. 5
2.2. Flussi	
informativi.....	pag. 5
2.3. Formazione del	
personale.....	pag. 5
2.4. Informazione e sensibilizzazione del personale e dei	
terzi.....	pag. 6
2.5. Conflitto di	
interessi.....	pag. 7
3. SISTEMA DISCIPLINARE.....	pag. 9
3.1. Condotte	
sanzionabili.....	pag. 9
3.2. Sanzioni applicabili ai dipendenti e ai	
dirigenti.....	pag. 9
3.2.1. Fonti	
(rinvio).....	
pag. 9	
3.2.2. Sanzioni applicabili ai	
dipendenti.....	pag. 9
3.2.3. Sanzioni applicabili ai	
dirigenti.....	pag. 9
3.2.4. Disposizioni	
comuni.....	pag. 10
3.3. Sanzioni applicabili agli	
amministratori.....	pag. 10
3.4. Commissione di fatti di reato rilevanti ex l.	
190/2010.....	pag. 10
4. AGGIORNAMENTO.....	pag. 11

	MISURE INTEGRATIVE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	
	REV 2020/00 21.05.2020	Pag. 3 di 10

1 PREMESSA

1.1 La Sezione Anticorruzione del MOG 231

ACEA Pinerolese Industriale S.p.A. il 26 marzo 2008 si è dotata del MOG 231, cioè il modello organizzativo di gestione finalizzato essenzialmente a prevenire la commissione di reati nell'interesse o a vantaggio della società e la conseguente responsabilità amministrativa della medesima, ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Altresì la società, in qualità di “società in controllo pubblico” (art. 2-bis, co. 2°, *lett. b*, d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33), ha istituito una specifica sezione anticorruzione nel MOG 231, e ciò a seguito dell'estensione degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza alle società a partecipazione pubblica, nonché della previsione che le misure da queste adottate per prevenire i fenomeni di corruzione (l. 6 novembre 2012, n. 190) debbono assumere la veste di misure integrative rispetto a quelle già adottate per prevenire la commissione di reati nell'interesse o a vantaggio della società (d.lgs. n. 231 del 2001, cit.) ⁽¹⁾.


Gli eventi corruttivi che si mira ad evitare si verifichino s'intendono in un'accezione più ampia rispetto alle fattispecie penali tipiche degli artt. 318 e ss., c.p., e comprendono l'intera gamma dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'attività causato dall'ingerenza impropria di interessi privati nell'attività stessa (l. n. 190 del 2012, cit.), e quindi la violazione dei principi di buon andamento e imparzialità dei pubblici uffici (art. 98, co. 2, Cost.). L'indicata Sezione Anticorruzione del MOG 231 contiene in particolare:

- il Documento di pianificazione e gestione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituisce il Piano ed è comprensivo dei seguenti allegati: ✓ Pianificazione delle pubblicazioni in materia di trasparenza;
- ✓ Mappatura dei rischi;
- ✓ Regolamento sull'attività del responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione;
- ✓ Regolamento sull'accesso civico;
- ✓ Regolamento sulla verifica delle condizioni di accesso e svolgimento degli incarichi di amministratore e dirigente;
- ✓ Regolamento sulla segnalazione di condotte illecite; □ le presenti Misure integrative *ex* legge n. 190 del 2012.

1.2 Le Misure integrative: individuazione e funzione

Le misure atte a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi si distinguono in generali e specifiche. Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera organizzazione della società e si

¹ V. d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97; prima ancora, v. le determinazioni ANAC 17 giugno 2015, n. 8, e 8 novembre 2017, n. 1134, recanti 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 pubblici.

	MISURE INTEGRATIVE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	
	REV 2020/00 21.05.2020	Pag. 4 di 10

caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure specifiche agiscono invece in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati.

Le **misure generali** assunte dalla società sono descritte nel Documento di pianificazione e gestione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e nei suoi allegati (diversi dalla Mappatura dei rischi) e, per alcuni approfondimenti, nelle presenti Misure integrative *ex* legge n. 190 del 2012, cit.

A monte, sono strumenti di prevenzione anche il Piano, il Codice Etico e il MOG 231, nonché i loro costanti aggiornamenti.

In particolare, il Codice Etico, ai cui contenuti si rimanda integralmente, contiene l'insieme dei principi etico-comportamentali che ispirano l'attività tutta della società.

L'accettazione del Piano, del Codice Etico e del MOG 231 è obbligatoria per tutte le risorse aziendali e per tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti non occasionali con la società.

Le **misure specifiche** sono descritte nella Mappatura dei rischi allegata al Documento di pianificazione e gestione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

2 MISURE INTEGRATIVE GENERALI


2.1 Individuazione

Le misure di carattere generale delineate nel Piano, finalizzate a garantire la prevenzione della corruzione e un adeguato livello di trasparenza, sono individuate nel seguito.

Per ciascuna di esse si rimanda alla descrizione puntuale contenuta nel Documento di pianificazione e gestione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e nei suoi allegati (diversi dalla Mappatura dei rischi), oltre che agli approfondimenti contenuti nelle presenti Misure integrative *ex* legge n. 190 del 2012, cit.

Le misure generali sono in particolare le seguenti:

- per quanto attiene sia la prevenzione della corruzione sia la trasparenza:
 - ✓ la definizione delle funzioni e la nomina del Responsabile della Trasparenza e Prevenzione della Corruzione (RTPC);
 - ✓ l'azione di sensibilizzazione e formazione del personale aziendale mediante la condivisione del Piano, così come del MOG 231 e del Codice Etico.
- per quanto concerne la prevenzione della corruzione:

	MISURE INTEGRATIVE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	
	REV 2020/00 21.05.2020	Pag. 5 di 10

- ✓ la redazione e la pubblicazione della relazione annuale del RTPC;
- ✓ la verifica delle cause di incompatibilità e inconferibilità degli incarichi;
- ✓ la procedura di segnalazione delle condotte illecite e di protezione del dipendente segnalante.
- per quanto concerne la trasparenza:
 - ✓ la creazione di un'autonoma sezione "Società trasparente" sul sito istituzionale della società;
 - ✓ la definizione e la pianificazione degli obblighi di pubblicazione; ✓
 - la disciplina di attuazione dell'accesso civico.

2.2 Flussi informativi

Presupposto fondamentale per la prevenzione della corruzione è la creazione di una capillare attività di comunicazione interna tra tutti i soggetti coinvolti.

La società ha pertanto introdotto precisi obblighi di informazione e segnalazione dalle aree aziendali verso il RTPC, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, al fine di favorire un controllo diretto ed immediato di eventuali criticità nella gestione dei processi considerati a rischio.

I flussi informativi verso il RTPC sono disciplinati dettagliatamente nel Regolamento sull'attività del responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione, allegato al Piano.


2.3 Formazione del personale

La società organizza, incaricando all'uopo personale qualificato, la tenuta di corsi di formazione aventi ad oggetto i contenuti della legge n. 190 del 2012, cit., la successiva disciplina sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza, il Piano e le presenti Misure integrative di prevenzione della corruzione, al fine di garantire e promuovere la legalità ed il corretto funzionamento della società stessa.

A livello esemplificativo, il programma di formazione approfondisce:

- i contenuti della l. n. 190 del 2012, cit., e della disciplina conseguente; - le norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione;
- i contenuti del Piano;
- i protocolli di prevenzione del rischio di commissione di fenomeni corruttivi;
- le conseguenze di carattere disciplinare in caso di violazione del Piano o di integrazione di comportamenti illeciti;
- le responsabilità e i compiti a ciascuno attribuiti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- gli aspetti etici dell'attività anche attraverso la valorizzazione dei principi di trasparenza ed integrità.

La formazione in materia di anticorruzione si svolge, ove possibile, contestualmente e comunque in maniera coordinata con la formazione in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

	MISURE INTEGRATIVE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	
	REV 2020/00 21.05.2020	Pag. 6 di 10

Il RTPC cura che la società organizzi i corsi di formazione e coordina la propria attività con l'Organismo di Vigilanza.

I corsi sono indirizzati a tutte le risorse, siano essi organi apicali o di controllo, dipendenti amministrativi, tecnici od operativi.

Le modalità di erogazione della formazione sono adeguate alla qualifica delle risorse, alla mansione ricoperta ed al livello di rischio dell'area aziendale in cui operano.

Le risorse vengono formate al momento della loro assunzione, o dell'affidamento dell'incarico, o comunque entro un anno da tali eventi; sono inoltre destinatarie di corsi di aggiornamento ogni dodici mesi e in ogni caso di cambiamento di mansioni che incida su comportamenti rilevanti ai fini della disciplina anticorruzione.

2.4 Informazione e sensibilizzazione del personale e dei terzi

La società provvede alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale del Piano e delle presenti Misure integrative per la prevenzione della corruzione, nonché dei vari aggiornamenti, affinché i relativi contenuti siano conoscibili a tutti gli interessati, siano essi risorse della società oppure soggetti terzi che intrattengano con la società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati, o che rappresentino la stessa senza vincoli di dipendenza (*partner* commerciali, consulenti e altri collaboratori esterni comunque denominati).

Con riferimento ai soggetti terzi, il RTPC, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, valuta:

a) l'opportunità di fornire indicazioni ulteriori rispetto a quelle già adottate in ordine all'accettazione dei principi contenuti nel Codice Etico di cui al MOG 231; *b)* la possibilità di inserire all'interno dei contratti stipulati con tali soggetti clausole finalizzate a sanzionare comportamenti contrari alle previsioni delle misure integrative di prevenzione della corruzione.

L'esigenza di informazione e sensibilizzazione riguarda anche il Codice Etico, sia nei confronti di tutte le risorse aziendali sia verso tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti non occasionali con la società. A tal fine, il Codice Etico è diffuso a tutte le risorse, pubblicato sul sito *internet* della società e messo a disposizione nella bacheca aziendale.


2.5 Conflitto di interessi

La società presta particolare attenzione alle situazioni di conflitto di interesse in cui può incorrere il personale.

Si applica a tal fine l'art. 6-*bis*, l. 7 agosto 1990, n. 241.

Ciascuna risorsa è tenuta ad astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi:

- propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi;
- di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale;
- di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi;

	MISURE INTEGRATIVE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	
	REV 2020/00 21.05.2020	Pag. 7 di 10

- di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

Ciascuna risorsa, inoltre, è tenuta ad astenersi in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Ulteriori criteri sono espressi nella parte del Codice Etico dedicata al conflitto di interessi, cui si rinvia.


Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Si segnala che è in corso di adozione lo specifico Regolamento sugli incarichi extra istituzionali dei dipendenti della società.

Si rammenta infine che ai sensi dell'art. 53, co. 16^{ter}, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, con disposizione applicabile ex art. 21, d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39, anche agli enti di diritto privato in controllo pubblico e con riferimento ai soggetti che titolari di uno degli incarichi di cui al decreto legislativo medesimo, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'ente stabilisca un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo, a far data dalla cessazione dell'incarico: *“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni... non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”*.

Si tratta di una norma tesa ad evitare l'integrazione di possibili reati di corruzione susseguente, connessi all'impiego da parte di privati di soggetti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'ente di appartenenza successivamente alla cessazione del loro rapporto di lavoro.

Il rischio che viene considerato è che l'interessato durante il periodo di servizio presso l'ente possa accordarsi con soggetti privati destinatari di atti autoritativi o negoziali da parte di esso per ottenere successivi vantaggi lavorativi.

 <p>L'INNOVAZIONE È IL NOSTRO TERRITORIO</p>	MISURE INTEGRATIVE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	
	REV 2020/00 21.05.2020	Pag. 8 di 10

3 SISTEMA DISCIPLINARE


La mancata osservanza del Piano e delle presenti Misure integrative per la prevenzione della corruzione costituisce illecito disciplinare perseguibile secondo quanto previsto nel presente Sistema Disciplinare.

La società cura e garantisce che il presente sistema disciplinare sia portato a conoscenza degli interessati

3.1 Condotte sanzionabili

Sono sanzionabili le condotte che comportano, a titolo esemplificativo e non esaustivo: ☐ la violazione del Piano;

- ☐ la violazione delle Misure integrative per la prevenzione della corruzione;
- ☐ l'omessa segnalazione di situazioni di conflitto di interesse;
- ☐ l'omessa o scorretta applicazione dei meccanismi sanzionatori previsti nel presente Sistema Disciplinare;
- ☐ l'abuso di poteri finalizzato ad ottenere vantaggi privati, idoneo a determinare un malfunzionamento nelle attività della società o un pregiudizio all'interesse pubblico ad esse sotteso;

	MISURE INTEGRATIVE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	
	REV 2020/00 21.05.2020	Pag. 9 di 10

- ☐ l'abuso a fini privati di prerogative discendenti dalla qualità di dipendente, idoneo a determinare un malfunzionamento nelle attività della società o un pregiudizio all'interesse pubblico ad esse sotteso.

3.2 Sanzioni applicabili a dipendenti e dirigenti

3.2.1 Fonti (rinvio)

Dato il principio di tipicità caratterizzante l'intera materia disciplinare, si richiama l'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (l. 20 maggio 1970, n. 300), il CCNL di riferimento ed il Codice disciplinare per le parti di competenza.

3.2.2 Sanzioni applicabili ai dipendenti

In ossequio al CCNL di categoria, le condotte indicate al precedente punto 3.1, commesse da dipendenti, possono comportare l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- ☐ rimprovero/ammonizione verbale;
- ☐ rimprovero/ammonizione per iscritto;
- ☐ multa;
- ☐ sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un determinato periodo;
- ☐ licenziamento con preavviso; ☐ licenziamento senza preavviso.

3.2.3 Sanzioni applicabili ai dirigenti

Sempre in ossequio al CCNL di categoria, le condotte indicate al precedente punto 3.1, commesse da dirigenti, possono comportare l'applicazione delle seguenti sanzioni:

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


3.2.4 Disposizioni comuni

Il datore di lavoro è competente a decidere sulla scelta e sull'entità delle suddette sanzioni, osservata la disciplina del CCNL di riferimento.

3.3 Sanzioni applicabili agli amministratori

Nel caso in cui le condotte di cui al precedente punto 3.1 siano commesse dagli amministratori, i soci possono disporre la revoca dalla carica o esperire nei loro confronti l'azione di responsabilità nei casi in cui la violazione commessa costituisca altresì la violazione della legge o dello statuto, in tutti i casi nelle forme e con le modalità previste dal codice civile e dallo Statuto della società.

3.4 Commissione di fatti di reato rilevanti ex l. 190/2012

	MISURE INTEGRATIVE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	
	REV 2020/00 21.05.2020	Pag. 10 di 10

La commissione di un qualunque fatto di reato rilevante ai sensi della legge n. 190 del 2012, cit., costituisce violazione delle presenti Misure integrative per la prevenzione della corruzione e determina l'applicazione delle misure idonee in conformità alle prescrizioni del CCNL di riferimento e del Codice disciplinare.

La valutazione circa la gravità della violazione o dell'inadempimento posto in essere è rimessa alla valutazione dell'organo a ciò preposto.

La sentenza di condanna passata in giudicato nei confronti di uno dei soggetti di cui al precedente punto 3.2 comporta obbligatoriamente l'attivazione del sistema disciplinare e l'applicazione della sanzione più grave prevista.

La sentenza di condanna passata in giudicato nei confronti di un amministratore comporta obbligatoriamente l'applicazione delle sanzioni di cui al precedente punto 3.3.

4 AGGIORNAMENTO

Le presenti Misure integrative per la prevenzione della corruzione sono oggetto di revisione e aggiornamento almeno annuali e comunque ogniqualvolta intervengano mutamenti legislativi in materia di anticorruzione, o ancora indicazioni da parte dell'ANAC, o venga comunque riscontrata una violazione delle misure stesse, così come del Piano o del Codice Etico, o infine muti la struttura interna della società.

L'aggiornamento e la revisione sono affidati al RTPC, in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della società.