

PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE PER IL TRIENNIO 2017 – 2019 SOCIETA'CENTRO SERVIZI COURMAYEUR S.R.L.

Il presente documento costituisce l'aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) della Società Centro Servizi Courmayeur S.r.l. (di seguito, per brevità, anche solo "Società") per gli anni 2017-2019.

L'aggiornamento del piano per il triennio 2017-2019 è stato realizzato secondo le disposizioni della delibera n. 831 del 03 agosto 2016 con la quale l'ANAC ha adottato il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione PNA 2016.

Il documento in argomento è in linea con le seguenti rilevanti modifiche legislative intervenute nel corso del 2016 che sono tra loro interconnesse ed è stato preso come riferimento dalla Società che ne ha tenuto conto nella predisposizione del PTPC 2017-2019.

La normativa di riferimento per la redazione del presente Piano è la seguente:

- Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97 *“Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012 n. 190 e del d.lgs. 33/2013”* che affida al Piano un valore programmatico ancora più incisivo.

Questo decreto ha delineato un ambito di applicazione della disciplina della trasparenza diverso e più ampio introducendo l'art. 2-bis "Ambito soggettivo" e individuando tre macro-categorie di soggetti tenuti al rispetto della normativa: le pubbliche amministrazioni, altri soggetti tra cui enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo ed enti di diritto privato e altre società a partecipazione pubblica.

Per quanto riguarda le misure di prevenzione in attuazione della l. 190/2012, l'art. 41 del d.lgs. 97/2016 recita: "il PNA costituisce atto di indirizzo per le P.A. di cui all'articolo 1 comma 2 d.lgs. 165/2000 mentre per gli altri soggetti è da intendere come strumento per l'adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative rispetto a quelle adottate ai sensi del d.lgs. 231/2001".

- Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50 "Codice dei contratti Pubblici" e successive "Linee Guida" emanate dall'ANAC che sono parte integrante del Codice stesso;

- Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175 recante *“Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”*.

In linea generale, la nuova disciplina, con l'introduzione del diritto di accesso civico senza onere di motivazione, rafforzare la misura della trasparenza, quale principale strumento di lotta alla corruzione.

Alla luce della normativa di cui sopra, la Società è tenuta ad una serie di adempimenti (misure preventive) che possono sintetizzarsi come segue:

- a) Adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) all'interno del quale verrà mantenuto un capitolo dedicato al PTTI. Il presente Piano non avrà riferimenti al Piano delle Performance in quanto la Società non è tenuta al rispetto delle norme di cui al d.lgs. 150/2009 e al d.lgs. 165/2001 che disciplinano questo aspetto;
- b) Trasmissione all'ANAC del PTPC: in base all'articolo 1 co. 8 l. 190/2012 il PTCP deve essere trasmesso all'ANAC ma, in attesa della predisposizione di un'apposita piattaforma informatica e in una logica di semplificazione degli adempimenti, tale Piano non verrà inviato e l'adempimento è assolto con la pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale della Società, sezione "Amministrazione Trasparente/Altri contenuti Corruzione". Tutte le modifiche e gli aggiornamenti rimarranno pubblicati sul sito unitariamente a quelli degli anni precedenti;
- c) Obblighi di pubblicazione e adempimenti di trasparenza: obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni. Con il nuovo d.lgs. 97/2016 la Società dovrà pubblicare un maggior numero di documenti e dati;
- d) Nomina di un Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT): il d.lgs. 97/2016 ha optato per l'unificazione in capo ad un unico soggetto delle funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza anche in coerenza alla ormai completa integrazione della definizione organizzativa dei flussi informatici per la pubblicazione dei dati di cui al d.lgs. 33/2013 all'interno del PTPC e della eliminazione della predisposizione di un autonomo Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità.

Tale figura, in ottemperanza alle disposizioni di legge, è chiamata a svolgere diversi compiti, tra i quali: predisposizione del PTPC (la cui approvazione spetta all'organo di indirizzo politico dell'ente); poteri di programmazione, impulso e coordinamento di tutti coloro che a vario titolo partecipano alla predisposizione del piano; selezione del personale operante in settori ad alto rischio di corruzione da inserire in percorsi formativi dedicati, nonché l'individuazione delle modalità di formazione.

In caso di commissione, all'interno dell'ente, di un reato di corruzione accertato con sentenza in giudicato, il RPC risponde a diverso titolo: (i) erariale, (ii) civile, (iii) disciplinare (ove applicabile) e (iv) a titolo di responsabilità dirigenziale (ove possibile, con impossibilità di rinnovo dell'incarico

e, in casi più gravi, revoca dell'incarico e recesso del rapporto di lavoro) e danno all'immagine della pubblica amministrazione;

e) Nomina del RASA: soggetto incaricato all'inserimento e all'aggiornamento dei dati al fine di implementare la BDNCP presso l'ANAC. Si tratta di misura organizzativa di trasparenza in funzione della prevenzione della corruzione;

f) Definizione di un Codice di comportamento dei dipendenti: si tratta del documento che definisce le regole di condotta dei lavoratori dipendenti, al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione e il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo per la cura dell'interesse pubblico. L'articolo 2, comma 1 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 recante il "codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" statuisce che "il presente codice si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3 del medesimo decreto".

La Società non ha adottato propriamente il "Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni" in quanto estraneo all'ambito di applicazione della disciplina di cui al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Questa tesi è confermata dal T.A.R. Torino sez. II sentenza numero 1357 del 19/09/2015; dal T.A.R. Roma sez. II sentenza numero 3333 del 12/04/2012 e dalla Cassazione civile sez. un. Sentenza numero 28330 e numero 28329 del 22/12/2011); ha però predisposto un Codice Etico e tutti i dipendenti sono tenuti al rispetto di questo atto.

g) Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi, inconfiribilità è stata resa più restrittiva la disciplina di incompatibilità, inconfiribilità e cumulo di impieghi e incarichi, prevedendo l'adozione di specifici regolamenti per individuare, secondo criteri differenziati in base a ruoli e qualifiche professionali ricoperti, gli incarichi vietati ai dipendenti e la responsabilità erariale derivante dall'indebita percezione di compensi. Molto importanti saranno le verifiche e i controlli dell'insussistenza di queste condizioni come da linee guida emesse dall'ANAC.

La normativa di riferimento è il DECRETO LEGISLATIVO 19 aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190".

2. La Società, essendo tenuta alla predisposizione, ritiene di mantenere l'impostazione del precedente Piano, che regola anche gli obblighi in materia di trasparenza.

3. In applicazione dei suddetti obblighi e con il compito di coordinare l'attività di elaborazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione comprendente, come già detto, anche il Piano triennale della trasparenza e dell'integrità, il Consiglio di Amministrazione della Società (nel seguito anche C.d.A.), ha individuato a mezzo di deliberazione assunta in data 2 dicembre 2015, la dottoressa Alessandra Barone, quale Responsabile sia della prevenzione della corruzione che della trasparenza e integrità.

4. 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 PNA.) approvato con Delibera dell'ANAC n. 81 del 3 agosto 2016, 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.

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.

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

1. SOGGETTI COMPETENTI ALL'ADOZIONE DELLE MISURE

Avendo per quanto sopra implementato un sistema di gestione integrato, i soggetti competenti all'adozione delle misure sono individuati nei principali organi direzionali e di controllo dell'azienda.

- Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT);
- Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- I componenti del collegio sindacale.

Ciascuno per le aree di rispettiva competenza dovrà partecipare ai processi di gestione del rischio e proporre le misure di prevenzione.

2. RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)

Tra gli adempimenti previsti dal PNA e dalla L. 190/2012 è previsto che: *“Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello regionale/locale devono, inoltre, nominare un responsabile per l'attuazione dei propri piani di prevenzione della corruzione (...)”*.

A seguito delle modifiche introdotte dal D.lgs. 97/2016 è prevista l'unificazione in capo ad un solo soggetto dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza rafforzandone il ruolo, prevedendo che ad esso, siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività. A questo proposito il C.d.A. assegna al RPCT le necessarie risorse umane, strumentali e finanziarie affinché possa adeguatamente svolgere le sue funzioni.

1. La Società, con provvedimento del Consiglio di Amministrazione in data 2 dicembre 2015 ha nominato la dottoressa Alessandra Barone sia quale Responsabile per la gestione del sistema Anticorruzione aziendale, sia quale Responsabile della trasparenza. Pertanto, all'interno della Società, si è già adempiuto alle previsioni richieste dal D.lgs. 97/2016.

Come indicato sul Nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2016 e in coerenza con l'art. 1 co. 7 della Legge 190/2012 l'Organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio il RPCT, ma in caso di assenza di una figura dirigenziale, è possibile procedere alla nomina di una figura professionale non dirigenziale purché in possesso dei necessari requisiti di moralità e affidabilità.

2. Il RPCT deve avere una posizione di indipendenza e autonomia dall'Organo di indirizzo al fine di esercitare effettivamente i poteri di programmazione, impulso e coordinamento nella gestione del rischio. Inoltre, dovrà coinvolgere e responsabilizzare tutti coloro che, a vario titolo, partecipano all'adozione e all'attuazione delle misure di prevenzione. Al RPCT, in caso di ripetute violazioni al PTPC, sussiste la responsabilità amministrativa e per omesso controllo una responsabilità disciplinare se non prova di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità. Vi è poi anche una responsabilità erariale e di danno di immagine dell'Ente. Alla luce di quanto sopra, resta confermata la carica, in capo alla dottoressa Alessandra Barone, di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Società, Responsabile dell'Ufficio Amministrativo, che ha sempre svolto la propria attività professionale secondo lealtà, correttezza ed efficienza e che possiede una buona conoscenza della Società.

Per quanto riguarda la prevenzione della corruzione il RPCT, dovrà in particolare:

1. Elaborare la proposta di piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico (Art. 1, comma 8). L'elaborazione del piano NON può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione
2. Definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti ai rischi di corruzione (Art. 1, comma 8)
3. Verificare l'idoneità e l'efficacia dell'attuazione del piano (Art. 1. Comma 10, lett. b)
4. Individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (Art. 1, comma 10, lett. c)

5. Proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o mutamenti di organizzazione. (art. 1)

6. Effettuare il monitoraggio ed il controllo periodico dell'andamento del presente piano.

3. Lo svolgimento delle funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza 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.

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

5. Per quanto riguarda la prevenzione della corruzione il Responsabile:

a) propone all'Organo Amministrativo 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 responsabili di area 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 del personale;

f) verifica il rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali ai sensi del d.lgs. n. 39 del 2013;

g) cura la diffusione del Codice Etico all'interno della Società;

h) segnala all'Organo Amministrativo 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 all'Organo Amministrativo sull'attività svolta ogni qualvolta venga richiesto.

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

7. Al fine di favorire la collaborazione operativa con il RPCT e promuovere il rispetto delle disposizioni del presente Piano, ciascun Referente di area per la prevenzione della corruzione nell'ambito della struttura di riferimento deve prestare la massima collaborazione.

8. I Referenti individuati dal RPC collaborano con il RPCT al fine di garantire l'osservanza del Piano ed in particolare verificano l'effettiva applicazione delle disposizioni normative e regolamentari finalizzate alla prevenzione della corruzione relativamente alle attività di competenza.;

9. Il RPCT 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.

10. Oltre che con i Referenti, per il corretto esercizio delle proprie funzioni il RPCT si relaziona con l'Organo Amministrativo che con gli Organismi di controllo interno e i singoli responsabili di area per quanto di rispettiva competenza.

Tali soggetti partecipano al processo di gestione del rischio svolgendo attività informativa, proponendo le misure di prevenzione e assicurando l'osservanza del Piano e del Codice etico segnalandone le violazioni.

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

11. 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.

L'attività del Responsabile dovrà essere affiancata all'attività dei referenti, ai quali sono affidati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione, monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione (rif. Circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 1 del 01/ 2013, punto 2.5).

Entro il 15 dicembre di ogni anno (per l'anno 2016 questo termine è prorogato al 16 gennaio 2017) il RPCT redige una relazione annuale, a consuntivo delle attività svolte nello stesso anno, sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal Piano, come previsto dall'art. 1, comma 14 della l. 190/2012 sul modello predisposto dall'ANAC che viene pubblicato sul sito web aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente"

3. PIANO (TRIENNALE) DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE – TRIENNIO 2017-2019

Per la redazione del Piano di prevenzione della Corruzione, contenente, come già detto, il Piano per la trasparenza ed integrità, come previsto dalla L. 190/2012, art. 1, comma 9, il RPCT, è partito dall'individuazione delle aree aziendali con processi a rischio corruzione.

Il Piano triennale 2017-2019 di prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato delineato su un piano operativo a partire dall'assessment aziendale:

ANALISI CONTESTO	INDIVIDUAZIONE AREE A RISCHIO	DEFINIZIONE PIANO OPERATIVO di riduzione rischi
<ul style="list-style-type: none"> • Questionari di assessment • Interviste • Coinvolgimento del personale • Mappatura processi 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificazione rischi <ul style="list-style-type: none"> 1. Aree 2. Processi • Misura dei rischi • Peso rischi 	<ul style="list-style-type: none"> • Individuazione misure prevenzione • Adeguamento apparato regolamentare (procedure, regolamenti, protocolli) • Aggiornamento piano prevenzione corruzione

Queste attività sono state coordinate dal RPCT, attraverso processi di *auditing* e raccolta dati che verranno periodicamente monitorati in sinergia con l'Organo Amministrativo ed i Referenti aziendali. Potrà al bisogno incaricare consulenti esperti della materia.

Contemporaneamente è stata sviluppata la fase operativa costituita dalle seguenti attività:

3.1 Mappatura dei rischi

La mappatura dei rischi prevede l'individuazione delle aree e dei processi a rischio, con l'assegnazione a ciascun processo di un grado di rischio e di un piano di intervento ai fini preventivi.

Per "gestione del rischio" si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'organizzazione aziendale. La gestione del rischio di corruzione che parte dalla mappatura dello stesso è lo strumento da utilizzare per la riduzione della probabilità che il rischio si verifichi.

Si ritiene pertanto che i reati presupposto di cui al codice penale da prendere in considerazione per la mappatura dei rischi sono i seguenti:

- art. 314 (peculato);
- art. 316 (peculato mediante profitto dell'errore altrui);
- art. 316 bis (Malversazione a danno dello Stato);
- art. 316 ter (Indebita percezione di erogazione a danno dello Stato);
- art. 317 c.p. (Concussione);
- art. 318-320 (Corruzione per l'esercizio della funzione);
- art. 319-320 (Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio);
- art. 319 quater (Induzione indebita a dare o promettere utilità);
- art. 322 (Istigazione alla corruzione);
- art. 323 (abuso d'ufficio);
- art. 326 (Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio);
- art. 328 (Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione);
- art.334 (Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa);
- (art. 335), violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa.

Oltre alle condotte tipiche sopra elencate, devono essere presi in considerazione – ai fini del presente documento – anche tutti i comportamenti prodromici a tali reati che, sebbene ancora privi di un disvalore penalmente rilevante, possano tuttavia essere la premessa di condotte autenticamente corruttive (c.d. *maladministration*).

Si ritiene, viceversa, di dover escludere i seguenti reati tra quelli potenzialmente configurabili nell'esercizio delle funzioni di amministratori e dipendenti dell'Società:

- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter), peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322 bis), rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica (art. 329), per evidenti ragioni di qualifica soggettiva dell'autore del reato che li rende ontologicamente incompatibili con l'ambito di attività della Società.
- Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni d'ufficio (art. 325).

In particolare, rilevano i processi attinenti alla scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi di cui all'art. 1, comma sedici, L. n. 190/2012. In quest'ambito diventa centrale la corretta applicazione del D.lgs. n. 50/2016 (c.d. Codice dei contratti pubblici).

Le aree di rischio identificate nel Modello di Organizzazione e Gestione possono rilevare anche in relazione agli altri reati-presupposto previsti dalla L. n. 190/2012 sopra richiamati perché attengono alla gestione di denaro, agli acquisti, alle vendite, alla tracciabilità dei flussi finanziari, alla conclusione di contratti, ai bandi di gara, tutte attività nelle quali si potrebbero commettere i reati sopra selezionati.

Il catalogo dei reati viene, dunque, integrato all'interno di quello previsto dal modello Organizzato 231.

La legge 190/2012 interviene sia sul piano repressivo sia su quello preventivo, riformulando i principali reati corruttivi previsti dal Codice Penale, inasprendo le pene e introducendone di nuove. Interviene inoltre su precedenti normative come la L. 241/90 e amplia il catalogo dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 introducendo i reati di "induzione a dare o promettere utilità" (art. 319 quater codice penale) e di "corruzione tra privati" (art. 2635 comma 3 del codice civile – responsabilità dell'ente solo se il soggetto è corruttore).

In particolare, ai fini della Legge anticorruzione è stata accolta una nozione più ampia di corruzione, tale da comprendere non solo tutti i delitti contro le Pubbliche Amministrazioni, ma anche fatti non di rilevanza penale per i quali vi è un utilizzo dei pubblici poteri anche ai fini privati: in generale quindi si parla di corruzione ogni qualvolta si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Dalla L. 190/12 discendono anche alcune norme di carattere attuativo: D.lgs. 33/13 e D.lgs. 97/2016 (trasparenza) e D.lgs. 39/2013 (inconfiribilità e incompatibilità di incarichi), nonché il DPR 62/2013 (codice di comportamento dei dipendenti pubblici).

3.2 Individuazione aree a rischio

L'individuazione delle aree a rischio deve prevedere tutte le fattispecie di reato contro la PA e analizzare tutti i processi aziendali. Il primo obiettivo del Piano consiste nella valutazione dei rischi che sono stati integrati con quelli contemplati dal DLgs 231/2001 e con la mappatura delle attività.

È stata utilizzata una metodologia di calcolo del rischio tipo:

IMPATTOxPROBABILITA'=RISCHIO

Le principali aree di rischio individuate nella Società sono le seguenti:

- A) AFFIDAMENTO SERVIZI E FORNITURE (Organo Amministrativo e incaricati dello svolgimento delle procedure di affidamento): RISCHIO MEDIO;
- B) ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE (Organo Amministrativo): RISCHIO BASSO;
- C) GESTIONE FINANZIAMENTI E FONDI PUBBLICI (Organo Amministrativo):
- D) PROCEDIMENTI GIUDIZIARI – CONTROVERSIE (Organo Amministrativo):
- E) GESTIONE BENI SOCIETARI ((Organo Amministrativo e dipendenti della società): RISCHIO MEDIO.

L'analisi del rischio è stata effettuata, per ciascun processo, secondo la seguente matrice di valori medi:

RISCHIO
Basso
Medio
Alto

I livelli di rischio sono stati individuati in funzione degli indici di probabilità (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli) e degli indici di valutazione dell'impatto (organizzativo, economico, reputazionale, sull'immagine).

3.3 Implementazione del Modello Organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/01

Come sopra indicato, il presente Piano è stato integrato nel modello organizzativo ai sensi del D.Lgs 231/2001 implementato con l'allegato specifico relativo al Piano anticorruzione a sua volta

comprendente il Piano triennale della trasparenza ed integrità per quanto previsto dal D.lgs. 97/2016 e alle indicazioni sugli adempimenti in materia di trasparenza.

Il modello organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/2001 è prevalentemente un modello regolamentare mentre il Piano di prevenzione della corruzione è un piano programmatico di miglioramento e prevenzione anche se entrambi prevedono un sistema di vigilanza e controllo e un'analisi dei rischi finalizzata alla prevenzione della colpa in organizzazione.

Al fine di garantire l'integrazione dei modelli nel pieno rispetto delle norme si precisano alcuni fattori che distinguono le applicazioni e gli obiettivi del D.lgs. 231/2001 e della Legge 190/2012 e altri di similitudine, riassunti nella seguente tabella:

Differenze	D.lgs. 231/2001	L. 190/2012
Destinatario responsabilità	L'ente	La persona fisica
Tipo di responsabilità	Amministrativa	Dirigenziale, disciplinare danno erariale e all'immagine
Criteri di imputazione	Interesse o vantaggio per l'ente	Vantaggio personale
Ambito di intervento	Catalogo reati previsti dal decreto	Tutti i reati contro le PA + introduzioni della L. 190/12
Giudice competente	Giudice Penale	Corte dei Conti
Similitudini		
<ul style="list-style-type: none"> • Si basano sul concetto di COLPA IN ORGANIZZAZIONE • Prevedono l'ANALISI DEI RISCHI • Prevedono meccanismi di ESONERO DELLA RESPONSABILITA' • Prevedono la VIGILANZA E IL CONTROLLO 		

5.4 Codice Etico

Il Codice Etico già adottato dalla Società verrà costantemente aggiornato in funzione delle indicazioni in materia anticorruzione e di trasparenza.

Tutti i dipendenti devono infatti operare nell'ottica della trasparenza in quanto tale modalità operativa è da considerarsi, oltre che obbligo di legge, obiettivo aziendale e forma di prevenzione e di lotta alla corruzione, stimolando i principi di responsabilità, efficacia, efficienza, integrità e legalità degli operatori.

Le modifiche del codice dovranno essere finalizzate al rafforzamento dei principi di legalità, etica, trasparenza e rispetto delle leggi nella conduzione delle attività.

Verranno, eventualmente, integrate di conseguenza alcune procedure legate al codice con il rafforzamento dei presidi procedurali atti ad evitare i conflitti di interesse, l'accettazione di omaggi o altre utilità, la predisposizione di sistema di whistleblowing (par. 5.2), nonché l'apparato sanzionatorio con le fattispecie previste dalla L. 190/12.

5.5 Sistema Sanzionatorio

La Società ha già adottato un codice etico, che costituisce parte integrante del Modello Organizzativo 231 e ad esso si rifà anche il presente piano. Le violazioni al codice etico costituiscono illecito disciplinare e possono essere conseguentemente oggetto di provvedimenti disciplinari e/o sanzionatori.

Durante il corso di applicazione del presente piano il Responsabile della Prevenzione Anticorruzione e della Trasparenza (RPCT), valuterà se implementare e perfezionare il codice o adeguarlo a normative vigenti.

Le eventuali modifiche al codice Etico già vigente e pubblicato sul sito aziendale, verranno comunicate a tutti i dipendenti attraverso circolari e/o segnalazioni con i consueti canali di comunicazione interna aziendale.

5.6 Whistleblowing

È stato attivato un account accessibile a chiunque voglia fare una segnalazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, presso il quale, anche i componenti della Società potranno segnalare fatti rilevanti sotto il profilo disciplinare e penale: anticorruzione@csc.vda.it

Al fine di tutelare il dipendente che segnala eventuali illeciti, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata (art. 1, comma 51, L. 190/12) ed eventuali segnalazioni che dovessero risultare assolutamente senza alcun fondamento, potranno dare luogo a procedimenti sanzionatori.

Il soggetto competente a ricevere le segnalazioni del whistleblower è il RPCT, cui spetterà la verifica preliminare eventualmente necessaria e, in caso di riscontro di potenziali irregolarità, la segnalazione all'organo di controllo e/o alle autorità competenti.

Per le esecuzioni delle verifiche preliminari il Responsabile potrà eventualmente procedere all'acquisizione di documenti ed informazioni presso tutte le strutture della Società.

Come prevede la L. 190/2012 al comma 51 dell'art. 1 dovrà essere prevista la tutela del dipendente fuori dai casi di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile, e il dipendente non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie.

5.7 Formazione

La formazione relativa all'anticorruzione è da considerarsi Formazione obbligatoria non soggetta a vincoli di bilancio secondo le previsioni della Deliberazione 276/2013 della Corte dei Conti.

Il piano formativo sarà integrato al piano formativo annuale comprenderà i piani in materia di etica, integrità e le tematiche attinenti la prevenzione della corruzione e sarà specifico in funzione del ruolo del personale subordinato.

I fabbisogni formativi saranno individuati dal Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT).

5.8 Regolamenti e procedure – misure di prevenzione

Effettuata la formazione e l'analisi di rischio occorre inserire le misure di prevenzione all'interno delle procedure aziendali e monitorarle attraverso opportuni indicatori di processo e l'individuazione del personale incaricato.

Il passaggio conclusivo del piano, in avanzata fase di implementazione, dovrà pertanto prevedere interventi specifici sui seguenti temi principali:

Sistemi informatici: i sistemi informatici, entro il 2019, verranno implementati al fine di una raccolta dati automatica, sia finalizzata alla pubblicazione dei dati obbligatori, sia alla costituzione della banca dati centrale.

Pubblicazione dati sito: tutti i dati obbligatori continueranno ad essere pubblicati sul sito istituzionale e periodicamente verranno aggiornati e monitorati.

Sistemi integrati: tutti gli eventuali sistemi di qualità che venissero adottati, sia in merito alle certificazioni che ai processi generali obbligatori e volontari, verranno integrati al fine di minimizzare la documentazione e ottimizzare il controllo dei processi.

5.9 Conferimento degli incarichi dirigenziali

Verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative (inconferibilità o incompatibilità), di situazioni di conflitto di interesse, o di altre cause impeditive;

Verifica di eventuali precedenti penali.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni di cui al D.P.R. 445/2000.

Rotazione degli incarichi: date le esigue dimensioni dell'Ente e la tipologia delle attività svolte non è possibile garantire la rotazione degli incarichi.

Monitoraggio e controllo periodico: semestralmente si effettuerà una verifica dell'andamento del presente piano con una relazione interna predisposta dal RPCT. Gli indicatori individuati dovranno avere un monitoraggio costante attraverso la sinergia dei sistemi informatici e la raccolta dati.

5.10 Obblighi di informazione degli organismi vigilanti

I referenti e i responsabili di ciascuna area di rischio devono informare tempestivamente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione di qualsiasi anomalia accertata nella quale sia individuabile un potenziale mancato rispetto delle previsioni del presente piano e/o del Codice Etico. Si possono tenere in considerazione anche segnalazioni provenienti dall'esterno della Società, purché sufficientemente circostanziate che possano configurare episodi di corruzione.

5.11 Vigilanza e Controllo

L'attività di controllo verrà effettuata attraverso processi di audit interno e attraverso l'implementazione dei controlli previsti dalle procedure e dagli schemi di certificazione.

5.12 Pubblicazione del PIANO e aggiornamenti

Il presente piano viene pubblicato secondo la legge vigente sul sito istituzionale nell'area già dedicata all'amministrazione trasparente. Verrà comunicato ai dipendenti e collaboratori e segnalato attraverso una circolare, perché ciascun dipendente ne prenda atto e ne attui le disposizioni.

Il Piano, unitamente alle sue procedure attuative comprendente il codice etico verranno consegnati in fase di assunzione, ai nuovi dipendenti.

Il piano dovrà essere periodicamente aggiornato o integrato per sopravvenuti adempimenti normativi o per diverse esigenze di adeguamento.

Gli aggiornamenti verranno proposti dal RPCT e approvati con provvedimenti del Consiglio di Amministrazione

4. REPORT ANNUALE

Entro il 15 dicembre di ogni anno (per l'anno 2016 questo termine è stato prorogato al 16 gennaio 2017) il RPCT predisporrà una relazione sull'attività svolta e i risultati conseguiti sottoponendola alla presa visione dell'Organo Amministrativo. La relazione, verrà trasmessa agli enti competenti secondo quanto previsto dall'ANAC.

5. PUBBLICAZIONE

Il presente piano è pubblicato, dopo la sua approvazione, nel sito web della società ed è trasmesso all'ente vigilante, Comune di Courmayeur.