



- Cogeme S.p.A. -

## *Piano di Prevenzione della Corruzione*

*Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29/01/2016*

### **INDICE DEL DOCUMENTO**

<b>1. DEFINIZIONI</b> .....	<b>3</b>
<b>2. INTRODUZIONE</b> .....	<b>4</b>
<b>3. QUADRO NORMATIVO</b> .....	<b>6</b>
3.1 LA LEGGE 190 IL SISTEMA DI PREVENZIONE .....	6
3.2 IL RISCHIO DI CORRUZIONE NELLO SPIRITO DELLA LEGGE.....	6
3.3 GLI ADEMPIMENTI DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE DALLA PA.....	7
3.4 ELENCO DEI REATI RICOMPRESI NELLA LEGGE 190 .....	8
<b>4. PROFILO DELLA SOCIETÀ, AMBITI DI ATTIVITÀ E OBBLIGHI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b> .....	<b>10</b>
<b>5. OBIETTIVI E STRUTTURA DEL PIANO</b> .....	<b>10</b>
<b>6. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E GLI ALTRI SOGGETTI COINVOLTI</b> .....	<b>12</b>
6.1 IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE: REQUISITI E INCOMPATIBILITÀ .....	12
6.2 IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE: FUNZIONI, POTERI E RESPONSABILITÀ .....	12
6.3 IL RESPONSABILE DELLA TRASPARENZA: COMPITI E RESPONSABILITÀ .....	13
6.4 DELIBERA DI NOMINA DEL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DEL RESPONSABILE PER LA TRASPARENZA DI COGEME .....	14
6.5 GLI ALTRI SOGGETTI COINVOLTI .....	14
<b>7. REATI RILEVANTI PER COGEME</b> .....	<b>15</b>
<b>8. LA METODOLOGIA SEGUITA PER LA DEFINIZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b> .....	<b>17</b>
<b>9. AREE DI RISCHIO E PRESID DI CONTROLLO</b> .....	<b>18</b>
9.1 ACQUISIZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE.....	20
9.2 AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE E GESTIONE ESECUTIVA DEL CONTRATTO .....	24
9.3 ULTERIORI AREE DI RISCHIO.....	26
<b>10. ULTERIORI MISURE OBBLIGATORIE EX LEGGE 190</b> .....	<b>27</b>
10.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE .....	27
10.2 CODICE DI COMPORTAMENTO E SISTEMA DISCIPLINARE .....	28
10.3 MECCANISMI DI SEGNALAZIONE DI ACCERTATE O PRESUNTE VIOLAZIONI DELLE REGOLE AZIENDALI (“WHISTLEBLOWING”) .....	29
<b>11. FLUSSI INFORMATIVI ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO</b> .....	<b>30</b>
11.1 FLUSSO INFORMATIVO PER IL MONITORAGGIO SULL’IMPLEMENTAZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	30
11.2 REGOLAZIONE DI PROCEDURE PER L’AGGIORNAMENTO DEL PIANO .....	30
<b>12. ADEMPIMENTI IN MATERIA DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI AI SENSI DEL D.LGS. 39/2013</b> .....	<b>31</b>
<b>13. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRASPARENZA</b> .....	<b>32</b>

## 1. Definizioni

**Società:** Cogeme S.p.A.

**Gruppo o Gruppo Cogeme:** Cogeme S.p.A. e l'insieme delle società da essa controllate, ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile

**ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche

**Codice Etico:** Codice Etico adottato da Cogeme ai sensi del D.Lgs. 231/2001

**Destinatari:** I soggetti destinatari del presente Piano sono tutto il personale di Cogeme, gli Amministratori, i collaboratori esterni e tutti i soggetti aventi rapporti contrattuali con Cogeme

**Dipendenti:** Tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro dipendente con la Società

**Legge 190 o Legge o Legge Anticorruzione:** Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"

**Modello 231:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e adottato da Cogeme

**Organi Sociali:** Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale di Cogeme

**Organismo di Vigilanza:** L'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

**P.A.:** Qualsiasi Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi esponenti nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio anche di fatto, nonché i membri degli Organi delle Comunità Europee e i funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri

**PNA:** Piano Nazionale Anticorruzione approvato dal Dipartimento della Funzione Pubblica e trasmesso dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e la semplificazione in data 11 settembre 2013

**Piano:** Piano di Prevenzione della Corruzione di Cogeme

**RPC:** Responsabile della Prevenzione della Corruzione ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge 190

**RT:** Responsabile della Trasparenza ai sensi dell'art. 43 D.Lgs. 33/2013

## 2. Introduzione

Il presente Piano di Prevenzione della Corruzione è il documento previsto dall'art. 1, comma 5, della Legge 6 novembre 2012 n. 190, che reca la “*valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione e gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio*”.

Cogeme è già dotata di un sistema di controllo interno di moderna concezione che, seguendo le *best practice* di riferimento (come, ad esempio, le Linee Guida di Confindustria ed il Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana), si presenta come sistema unitario, di cui la gestione del rischio rappresenta il filo conduttore. In particolare, il sistema di controllo interno di Cogeme si inserisce nel più ampio sistema di controllo del Gruppo, la cui efficacia ed efficienza è incentrata sui principi di “integrazione” e “coordinamento”. In tal senso, così come definito dalle *best practice* di riferimento, il sistema adottato prevede che le sue diverse componenti siano tra loro coordinate e interdipendenti e che il sistema, nel suo complesso, sia a sua volta integrato nel generale assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società.

In tale contesto e sulla base di tali presupposti, al fine di evitare inutili ridondanze nella propria azione di prevenzione della corruzione, Cogeme ha ritenuto opportuno, in linea con le indicazioni dell'ANAC, Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (*ex CIVIT*), fare perno sul più ampio sistema di controllo interno integrato sopra delineato, estendendone l'ambito di applicazione a tutti i requisiti normativi considerati dalla Legge 190, in relazione al tipo di attività concretamente svolta e ai rischi che ne possono derivare.

Muovendo da tali premesse, la Società adotta, pertanto, un Piano di Prevenzione della Corruzione che, da un lato, sia compatibile e complementare con il sistema di controllo interno integrato già esistente, e, dall'altro, faccia proprio l'innovativo approccio introdotto dalla Legge, mirante alla prevenzione non solo di specifiche condotte criminose, ma anche di ogni comportamento potenzialmente idoneo a favorire situazioni di malaffare.

Considerata la fase di prima attuazione della Legge 190 vengono, di seguito, definite una serie di misure individuate alla luce delle indicazioni contenute nella normativa attualmente in vigore. Tali misure potranno essere modificate e/o integrate nel corso del tempo in funzione dell'evoluzione normativa e regolamentare.

Premesse tali considerazioni, il presente Piano di Prevenzione della Corruzione:

- costituisce parte integrante e sostanziale del sistema di gestione dei rischi aziendali e del complessivo sistema di controllo interno integrato;
- ha valore precettivo fondamentale e dovrà essere osservato da tutti i Dipendenti, ivi inclusi i Dirigenti della Società, e collaboratori.

Il presente Piano è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di Cogeme del 29/01/2016 successive proposte di modifica potranno essere sottoposte al medesimo organo da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

### **3. Quadro Normativo**

#### **3.1 La Legge 190 il sistema di prevenzione**

Con l'emanazione della Legge 6 novembre 2012 n. 190, entrata in vigore il 28 novembre 2012, sono state approvate le "*disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*".

Su sollecitazione degli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte, con tale provvedimento normativo è stato introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, basato sui due livelli (nazionale e decentrato) della Pubblica Amministrazione.

Al primo livello si colloca il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) e approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), e a un secondo livello si collocano i Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione (PTPC) di ogni Pubblica Amministrazione, definiti sulla base delle indicazioni del PNA e dell'analisi dei rischi specifici di corruzione di ognuna.

Le strategie di prevenzione che devono ispirare i suddetti piani, indicate dalle organizzazioni sovranazionali, evidenziano l'esigenza di perseguire tre obiettivi principali:

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

Le indicazioni presenti nella L. 190/2012 e nel Piano Nazionale Anticorruzione sono state ulteriormente declinate dall'ANAC nell'ambito delle "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici", pubblicate in versione definitiva sul sito istituzionale dell'Autorità in data 25 giugno 2015, alle quali gli enti in oggetto sono tenuti ad adeguarsi.

A livello sanzionatorio, si segnala poi il potere attribuito all'ANAC, ai sensi dell'Art. 19, comma 5, D.L. 90/2014, di irrogare ai soggetti obbligati, nel rispetto dei principi della Legge 689/81, una sanzione amministrativa non inferiore ad € 1.000 e non superiore ad € 10.000 per mancata predisposizione del Piano di prevenzione della corruzione, del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e del Codice di Comportamento/Codice Etico integrato.

#### **3.2 Il rischio di corruzione nello spirito della Legge**

Il concetto di corruzione, da prendere a riferimento per la definizione dei Piani di Prevenzione, ha un'accezione ampia, essendo comprensivo delle diverse situazioni in cui sia riscontrabile l'abuso da parte di un soggetto del potere / funzione a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti comprendono, infatti, non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, si rilevi un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Nello spirito della Legge 190, la trasparenza è considerata uno strumento rilevante per operare in maniera eticamente corretta e, contestualmente, per perseguire obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, valorizzando l'*accountability* con i cittadini, anche attraverso specifiche azioni di sensibilizzazione.

Altre misure generali di prevenzione della corruzione, previste dalla Legge 190, riguardano:

- inconfiribilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti - D.Lgs. 39/2013;
- incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali - D.Lgs. 39/2013;
- patti di integrità negli affidamenti - art. 1, comma 17, Legge 190.

E inoltre:

- mobilità del personale addetto alle aree a rischio di corruzione;
- astensione in caso di conflitto di interesse;
- formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione;
- tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. *whistleblowing*).

### **3.3 Gli adempimenti delle società partecipate dalla PA**

La Legge 190 stabilisce (art.1, comma 34) che le disposizioni dei commi da 15 a 33 dell'art.1 della stessa si applichino anche alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e alle loro controllate. Tali disposizioni riguardano sommariamente obblighi di trasparenza nell'attività amministrativa e di accesso agli atti, di monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali, obblighi / limitazioni e esclusioni di ricorso agli arbitrati nei contenziosi riguardanti gli appalti pubblici e di stipula dei "patti di integrità" con gli appaltatori o ditte partecipanti a selezione per appalti pubblici con clausole espresse di risoluzione o esclusione.

È stabilito che alle società partecipate pubbliche la Legge si applichi limitatamente alle attività di pubblico interesse, indicate e disciplinate dal Diritto nazionale e comunitario.

Il PNA richiede alle società partecipate da enti pubblici di introdurre e implementare adeguate misure organizzative e gestionali per dare attuazione alle norme contenute nella Legge 190, anche

mediante integrazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, come precisato nel capitolo 3.1 – Azioni e Misure Generali del PNA <sup>(1)</sup>.

Seppure non previsto dalla L. 190, il PNA stabilisce la nomina di un Responsabile per l'attuazione del Piano (anche per tali società partecipate pubbliche) che, secondo le previsioni del PNA, potrebbe anche coincidere con l'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, le società partecipate – ad esclusione di quelle quotate nei mercati regolamentati e delle loro controllate - hanno l'obbligo di:

- collaborare con l'amministrazione di riferimento per assicurare la pubblicazione delle informazioni di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 22 del D.Lgs. n. 33 del 2013;
- provvedere alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale delle informazioni sugli incarichi di cui agli artt. 14 e 15 del D.Lgs. n. 33 del 2013;
- assicurare tutti gli adempimenti di trasparenza relativamente alle aree indicate nell'art. 1, comma 16, Legge 190, seguendo le prescrizioni del D.Lgs. 33/2013.

### **3.4 Elenco dei reati ricompresi nella Legge 190**

Di seguito si fornisce l'elencazione dei reati rilevanti ai sensi della Legge 190:

- 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 erogazioni a danno dello Stato,
- Art. 317 - Concussione,
- Art. 318 - Corruzione per l'esercizio della funzione,
- Art. 319 - Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio,
- Art. 319-ter - Corruzione in atti giudiziari,
- Art. 319-quater - Induzione indebita a dare o promettere utilità,
- Art. 320 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio,
- Art. 322 - Istigazione alla corruzione,
- Art. 322 bis – Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri,
- Art. 323 - Abuso d'ufficio,
- Art. 325 - Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni di ufficio,
- Art. 326 - Rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio,
- Art. 328 - Rifiuto di atti di ufficio. Omissione,

---

(1) Come precisato nel cap. 3.1 Azioni e Misure Generali del PNA, è consentito agli enti che hanno già adottato un Modello ex 231 di far perno su di esso, estendendo l'ambito di applicazione a tutti i reati compresi nella Legge 190, lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività (società strumentali / società di interesse generale) e di denominare tali parti "Piano di Prevenzione della Corruzione".



- Art. 331 - Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità,
- 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,
- Art. 346-bis - Traffico di influenze illecite.

Si rileva che alcune fattispecie di reato contro la Pubblica Amministrazione di cui all'elenco della Legge 190 sono altresì incluse tra i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001. In particolare, tali reati ricompresi anche nel "catalogo 231" sono:

- Art. 316 bis - Malversazione a danno dello stato,
- Art. 316 ter - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato,
- Art. 317 - Concussione,
- Art. 318 - Corruzione per l'esercizio della funzione,
- Art. 319 - Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio,
- Art. 319-ter - Corruzione in atti giudiziari,
- Art. 319-quater - Induzione indebita a dare o promettere utilità,
- Art. 320 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio,
- Art. 322 - Istigazione alla corruzione,
- Art. 322 bis - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri.

Si precisa che nel quadro normativo del D.Lgs. 231/2001, la responsabilità da reato dell'ente per l'illecito commesso dal soggetto funzionalmente collegato ad esso ha come criterio di imputazione oggettiva (ex art. 5 del Decreto) che il soggetto abbia agito nell'interesse o vantaggio dell'ente stesso.

In tal senso, proprio in considerazione dell'elemento oggettivo di "interesse o vantaggio" dell'ente, l'analisi dei rischi-reato eseguita nell'ambito delle attività di adeguamento al D.Lgs. 231/2001 ha preso in considerazione prevalentemente le eventualità che il soggetto apicale o sottoposto all'altrui vigilanza possa avere un "ruolo attivo" nel rapporto corruttivo, rispetto ad una amministrazione pubblica esterna e diversa dall'ente di appartenenza.

Inoltre - considerando che in alcune circostanze il personale di Cogeme potrebbe svolgere attività che, in tutto o in parte, possano essere considerate come "pubblica funzione" o "pubblico servizio", sono stati inclusi nell'analisi ai fini del D.Lgs. 231/2001 anche eventuali rischi-reato derivanti da "corruzione passiva". Si ribadisce tuttavia che tale circostanza rileva ai fini del D.Lgs. 231/2001 e del relativo Modello di organizzazione, gestione e controllo, soltanto nella misura in cui non sia possibile escludere a priori l'ipotesi che si generino delle responsabilità per l'ente che, in qualche modo, possa aver comunque tratto un vantaggio indiretto dalla condotta del dipendente infedele.

#### **4. Profilo della Società, ambiti di attività e obblighi di prevenzione della corruzione**

Cogeme S.p.A. (di seguito la “Società”) è una società costituita su iniziativa di alcuni comuni. E' nata per garantire ai propri Comuni-azionisti dei servizi di pubblica utilità a prezzi contenuti e di qualità. Le quote azionarie sono totalmente detenute da 70 Amministrazioni comunali delle province di Brescia e Bergamo, dal Consorzio Comunità di Zona e dalla Comunità montana di Valle Camonica.

Come da previsione statutaria Cogeme è qualificabile “interamente costituita e partecipata da enti locali”. La società ha per oggetto l’esercizio in proprio e/o per conto degli enti locali, nonché di soggetti terzi, nei limiti di quanto consentito dalla normativa vigente, in via diretta di: gestione dei servizi cimiteriali, della gestione dell’illuminazione pubblica, della gestione di impianti fotovoltaici, della gestione del patrimonio immobiliare, della gestione Servizio Energia e del Servizio Teleriscaldamento e della Gestione Post-Mortem delle discariche

Nello specifico, ad oggi, nella compagine societaria di Cogeme figurano il Comune di Rovato per circa il 21,5%, il comune di Cazzago San Martino per circa il 10% e da altri comuni, per la restante parte del capitale sociale.

La Società, in coerenza con gli adempimenti indicati dai testi normativi di riferimento <sup>(2)</sup> / orientamenti interpretativi formati ad oggi, ha ritenuto di adempiere gli obblighi di prevenzione della corruzione identificati in tali documenti attraverso:

- la stesura del presente “Piano di Prevenzione della Corruzione”, redatto nel rispetto dei contenuti minimi dell’Allegato 1 del PNA, che si innesta sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società, estendendo l’analisi alle ulteriori fattispecie di reato considerate dalla Legge 190;
- la nomina di un Responsabile della Prevenzione della Corruzione e di un Responsabile della Trasparenza.

#### **5. Obiettivi e struttura del Piano**

Cogeme, coerentemente con l’esigenza di assicurare le migliori condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell’immagine della Società, delle aspettative dei soci e del lavoro dei dipendenti, mira a prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi potenzialmente configurabili al suo interno con riferimento alle fattispecie di reato previste dalla Legge 190, secondo le indicazioni del PNA ed in raccordo con quanto

---

<sup>(2)</sup> Legge 190; D.Lgs. 33/2013; PNA approvato in attuazione della Legge 190; Circolare del Ministero per la Pubblica Amministrazione e la semplificazione n. 1/2014.

disciplinato dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società per le finalità proprie di quest'ultimo, secondo quanto precedentemente esplicitato.

In particolare, il percorso di costruzione del presente Piano ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- mappatura, sulla base delle peculiarità organizzativo-gestionali della Società, delle aree aziendali ed individuazione di quelle a maggior rischio di corruzione valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni della Società;
- accertamento del grado di rischio di commissione dei reati, contemplando i presidi in essere (*risk assessment*);
- confronto dei risultati della "analisi dei rischi" con la *best practice*, individuazione delle aree di miglioramento (*gap analysis*);
- definizione di piani di rimedio a risoluzione dei *gap* individuati;
- programmazione di interventi formativi rivolti al personale, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- adozione di efficaci meccanismi di segnalazione di accertate o presunte violazioni delle regole aziendali (c.d. "*whistleblowing*");
- regolazione di procedure per l'aggiornamento del Piano;
- definizione di flussi informativi al fine di consentire il monitoraggio sull'implementazione del Piano.

## **6. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e gli altri soggetti coinvolti**

### **6.1 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione: requisiti e incompatibilità**

L'art. 1, comma 7, della Legge 190 prevede la nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione per tutte le Pubbliche Amministrazioni. Il PNA ulteriormente identifica, seppure non prevista dalla Legge 190, la figura del Responsabile per l'attuazione del Piano, indicando la possibilità che tale soggetto sia individuato nell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001. Evidente appare la non perfetta coincidenza delle due previsioni, in relazione alla quale il dibattito interpretativo è tuttora in corso.

Con riferimento al Responsabile della Prevenzione della Corruzione di cui alla fonte legislativa, la Circolare DPCM n. 1/2013 ne definisce i criteri di scelta, le incompatibilità e la durata.

La scelta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione deve ricadere, preferibilmente, su dirigenti di prima fascia, che siano titolari di ufficio di livello dirigenziale generale.

La durata della designazione è pari a quella dell'incarico dirigenziale, essendo considerata la funzione come "naturalmente integrativa" della competenza generale.

Il dirigente designato non deve essere stato destinatario di provvedimenti giudiziari di condanna né disciplinari e deve aver dato dimostrazione, nel tempo, di comportamento integerrimo.

Inoltre, nella scelta occorre tener conto, quale motivo di esclusione, dell'esistenza di situazioni di conflitto d'interesse ed evitare, per quanto possibile, la designazione di dirigenti incaricati in settori considerati esposti al rischio di corruzione.

### **6.2 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione: funzioni, poteri e responsabilità**

Considerato il delicato compito organizzativo e di raccordo, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione deve essere assicurato un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate e qualificate risorse umane, e adeguate dotazioni strumentali e finanziarie.

La Legge ha considerato essenziale la figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, come soggetto idoneo ad assicurare il funzionamento del sistema di prevenzione, attribuendo a tale ruolo le seguenti funzioni:

- elaborare la proposta di Piano della Prevenzione della Corruzione, che deve essere adottato dall'organo d'indirizzo politico – Consiglio di Amministrazione;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità;

- proporre modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- promuovere, d'intesa con il dirigente competente, la mobilità interna degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività, nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione redige una relazione annuale con il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate.

A fronte dei compiti attribuiti, la Legge 190 prevede consistenti responsabilità in caso di inadempimento. In particolare, all'art. 1, comma 8, della Legge 190 si prevede una responsabilità dirigenziale per la mancata predisposizione del Piano di Prevenzione della Corruzione e per la mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti. All'art. 1, comma 12, si prevede, inoltre, l'imputazione di una responsabilità dirigenziale, disciplinare e amministrativa per il caso in cui all'interno della società vi sia stata una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato.

La responsabilità è esclusa se il Responsabile della Prevenzione della Corruzione prova di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano di Prevenzione della Corruzione, di averne osservato le prescrizioni e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso.

L'art. 1, comma 14, individua una forma di responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 165 del 2001, che si configura nel caso di "ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano" e una forma di responsabilità disciplinare "per omesso controllo".

Per completezza del quadro delle responsabilità in capo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione si segnala:

- (in caso di Responsabile anche della Trasparenza) una responsabilità per la violazione degli obblighi di trasparenza art. 46 del D.Lgs. n. 33 del 2013;
- il mancato rispetto delle disposizioni sulla incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi (art. 15 del D.Lgs. 39/2013).

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del Piano sono "elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale", nonché "eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione" e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

È esclusa la responsabilità ove l'inadempimento degli obblighi summenzionati, di cui all'art. 1, comma 46, sia "dipeso da causa a lui non imputabile".

L'esistenza di una responsabilità dirigenziale connessa alla predisposizione e all'attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione e trasparenza rende necessario un collegamento tra l'adempimento normativamente richiesto e gli obiettivi individuati nell'incarico dirigenziale, ai fini della retribuzione variabile e di risultato, come previsto dai CCNL applicabili.

### **6.3 Il Responsabile della Trasparenza: compiti e responsabilità**

Il Responsabile della Trasparenza ha il compito di:

- proporre specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza;
- controllare l'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.

Il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla Legge è garantito, secondo le rispettive competenze, dai Responsabili degli Uffici della Società.

#### **6.4 Delibera di nomina del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e del Responsabile per la Trasparenza di Cogeme**

La nomina è di competenza del Consiglio di Amministrazione (CdA).

Con Delibera del 29/01/2016, il CdA di Cogeme ha nominato il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e il Responsabile della Trasparenza nella persona del Sig. Andrea Leoni, che riveste il ruolo di Responsabile Pianificazione e Controllo di Gestione.

L'anzidetta nomina è pubblicata sul sito internet di Cogeme in via permanente.

#### **6.5 Gli altri soggetti coinvolti**

##### ***Il Consiglio di Amministrazione (CdA)***

Il CdA di Cogeme è l'organo che nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e vigila sul suo operato e sull'efficacia dell'azione dallo stesso svolta.

Il CdA, inoltre, esercita le seguenti funzioni:

- approva il Piano di Prevenzione della Corruzione e ogni proposta di aggiornamento e modifica dello stesso;
- riceve e prende atto dei contenuti della relazione annuale predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione con il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel Piano, utilizzando a tal fine il modello reso disponibile dall'ANAC.

##### ***I responsabili delle aree a rischio corruzione***

Ai responsabili di processi / attività a rischio corruzione sono attribuite le seguenti responsabilità:

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- partecipano al processo di gestione del rischio, collaborando con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione per individuare le misure di prevenzione;

- assicurano l'osservanza del Codice Etico e l'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel Piano;
- adottano le misure finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, quali l'avvio di procedimenti disciplinari.

### ***Dipendenti / Collaboratori***

I dipendenti ed i collaboratori esterni partecipano al processo di gestione del rischio osservando le misure contenute nel Piano, segnalando eventuali situazioni d'illecito e casi di conflitto di interesse che li riguardino al proprio responsabile o all'Ufficio Personale e Organizzazione, ed in ogni caso al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

## **7. Reati rilevanti per Cogeme**

Di seguito vengono identificati, nell'ambito dei reati rilevanti ai sensi della Legge 190 non compresi negli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001, quelli potenzialmente realizzabili nella realtà operativa di Cogeme, con la relativa descrizione della fattispecie:

### ***ARTICOLO N. 314 - Peculato***

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria, è punito con la reclusione da quattro a dieci anni.

Si applica la pena della reclusione da sei mesi a tre anni quando il colpevole ha agito al solo scopo di fare uso momentaneo della cosa, e questa, dopo l'uso momentaneo, è stata immediatamente restituita.

### ***ARTICOLO N. 316 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui***

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

### ***ARTICOLO N. 323 - Abuso d'ufficio***

Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da uno a quattro anni.

La pena è aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno hanno un carattere di rilevante gravità.

### ***ARTICOLO N. 326 - Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio***

Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, violando i doveri inerenti alle funzioni o al servizio, o comunque abusando della sua qualità, rivela notizie di ufficio, le quali debbano rimanere segrete, o ne agevola in qualsiasi modo la conoscenza, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Se l'agevolazione è soltanto colposa, si applica la reclusione fino a un anno.

Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, per procurare a sé o ad altri un indebito profitto patrimoniale, si avvale illegittimamente di notizie di ufficio, le quali debbano rimanere segrete, è punito con la reclusione da due a cinque anni. Se il fatto è commesso al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto non patrimoniale o di cagionare ad altri un danno ingiusto, si applica la pena della reclusione fino a due anni.

#### ***ARTICOLO N. 328 - Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione.***

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo, è punito con la reclusione da sei mesi a due anni.

Fuori dei casi previsti dal primo comma il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che entro trenta giorni dalla richiesta di chi vi abbia interesse non compie l'atto del suo ufficio e non risponde per esporre le ragioni del ritardo, è punito con la reclusione fino ad un anno o con la multa fino a 1.032 euro. Tale richiesta deve essere redatta in forma scritta ed il termine di trenta giorni decorre dalla ricezione della richiesta stessa.

#### ***ARTICOLO N. 331 - Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità.***

Chi, esercitando imprese di servizi pubblici o di pubblica necessità, interrompe il servizio, ovvero sospende il lavoro nei suoi stabilimenti, uffici o aziende, in modo da turbare la regolarità del servizio, è punito con la reclusione da sei mesi a un anno e con la multa non inferiore a 516 euro.

I capi, promotori od organizzatori sono puniti con la reclusione da tre a sette anni e con la multa non inferiore a 3.098 euro.

#### ***ARTICOLO N. 346 bis - Traffico di influenze illecite***

Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 319 e 319-ter, sfruttando relazioni esistenti con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale, come prezzo della propria mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio ovvero per remunerarlo, in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio, è punito con la reclusione da uno a tre anni.

La stessa pena si applica a chi indebitamente dà o promette denaro o altro vantaggio patrimoniale.

La pena è aumentata se il soggetto che indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio. Le pene sono altresì aumentate se i fatti sono commessi in relazione all'esercizio di attività giudiziarie.



Se i fatti sono di particolare tenuità, la pena è diminuita.

## 8. La metodologia seguita per la definizione del Piano di Prevenzione della Corruzione

Il PNA prevede che siano individuate le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di corruzione previsti dalla Legge 190.

La **mappatura dei processi** consente l'individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio. La mappatura consiste nell'individuazione del processo, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase.

Per **valutazione del rischio** si intende il processo di identificazione e analisi del rischio di corruzione insito nei vari processi aziendali.

L'identificazione consiste nell'individuazione e descrizione dei possibili rischi di corruzione per ciascun processo o fase di processo. Questi emergono non soltanto considerando il contesto interno ed esterno in cui opera Cogeme, ma anche mediante consultazione e confronto tra i vari soggetti coinvolti, tenendo presenti le specificità di ciascun processo e del livello organizzativo a cui il processo o fase di processo si colloca.

La mappatura delle attività a rischio reato e la valutazione del rischio è stata effettuata secondo le indicazioni metodologiche riportate nell'Allegato 1 del PNA.

In tale contesto, la Società ha effettuato un'approfondita analisi delle proprie attività aziendali, procedendo ad una valutazione del rischio alla luce dei principi ispiratori della normativa anticorruzione.

In particolare, i processi / aree potenzialmente esposti ai reati ricompresi nella Legge 190 sono stati identificati tramite interviste con i Responsabili delle Direzioni / Funzioni / Uffici di seguito indicati:

- Presidente;
- Amministrazione e Finanza (in service dalla società del Gruppo AOB2 s.r.l.);
- Acquisti e Gare (in service dalla società del Gruppo AOB2 s.r.l.);
- Gestione servizi cimiteriali;
- Gestione patrimonio immobiliare;
- Gestione illuminazione pubblica
- Gestione impianti fotovoltaici
- Gestione Servizio Energia e Servizio Teleriscaldamento (in service dalla società del Gruppo Cogeme STL s.r.l.);
- Gestione post-mortem delle discariche (gestito in service da Linea Ambiente Srl del gruppo LGH)
- Gestione Clienti (in service dalla società del Gruppo AOB2 s.r.l.);
- Personale e Organizzazione (in service da LGH S.p.A.).

I processi individuati come potenzialmente esposti al rischio di corruzione sono trattati analiticamente al paragrafo successivo, unitamente ai relativi presidi di controllo.

## 9. Aree di rischio e presidi di controllo

Con riferimento alle aree di rischio di cui all'art. 1, comma 16, della Legge 190, l'Allegato 2 del PNA identifica quali “**aree di rischio comuni e obbligatorie**” le seguenti:

- processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale;
- processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Premesso che la Società, in funzione dell'attività svolta, non è coinvolta nel rilascio di alcun tipo di provvedimento ampliativo della sfera giuridica dei destinatari, i paragrafi seguenti identificano le aree di rischio rinvenibili nell'operatività di Cogeme con riferimento agli ulteriori ambiti sopra richiamati.

A fronte di ogni area di rischio la Società ha tenuto conto del sistema di controllo interno esistente in azienda, al fine di verificare se questo fosse idoneo a prevenire gli specifici reati di corruzione nelle aree di rischio identificate.

Il sistema di prevenzione e controllo interno di Cogeme è costituito dall'insieme delle regole, strutture organizzative e procedure che mirano ad assicurare il corretto funzionamento ed il buon andamento dell'impresa, e in particolare dai seguenti elementi:

- Codice Etico;
- corpo di procedure ed istruzioni operative in essere;
- sistema di deleghe e procure;
- sistemi informativi integrati e orientati alla segregazioni delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute;
- attività di verifica da parte della Funzione Internal Audit di LGH S.p.A.

**Nell'ambito del presente Piano si intendono integralmente richiamate ed applicate le regole comportamentali, i valori etici, i principi e i presidi del sistema di controllo interno integrato, essendo dette regole e principi misure fondamentali di prevenzione della corruzione ai fini del presente Piano.**

Per la gestione dei rischi di seguito descritti, Cogeme intende inoltre avvalersi delle “misure” riportate nel successivo capitolo 10 “Ulteriori misure obbligatorie ex Legge 190” (quali, ad esempio, formazione del personale, Codice di Comportamento, ecc.).

\*\*\*\*\*

Nella tabella seguente, si riportano sinteticamente le attività / aree a rischio ai sensi della Legge 190, le relative Funzioni aziendali coinvolte, i reati applicabili e i presidi di controllo, descritti nel dettaglio nei paragrafi successivi, nonché una valutazione sintetica della rilevanza dei rischi stessi, espressa in base a criteri qualitativi connessi al livello di criticità che l'attività riveste nello specifico contesto societario.

Attività / Area a rischio	Rilevanza	Funzione / Direzione coinvolta	Reati applicabili	Presidi di controllo
Acquisizione di personale	MOLTO ALTO	Personale ed Organizzazione di Gruppo (in service da LGH S.p.A.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)</li> <li>• Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)</li> <li>• Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.)</li> <li>• Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)</li> <li>• Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)</li> <li>• Traffico di influenze illecite (art. 346 bis)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedura "Gestione del reclutamento e della selezione di personale"</li> <li>- "Regolamento per la gestione del reclutamento e della selezione di personale"</li> </ul>
Sviluppo del personale	MEDIO	Personale ed Organizzazione di Gruppo (in service da LGH S.p.A.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)</li> <li>• Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)</li> <li>• Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.)</li> <li>• Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)</li> <li>• Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)</li> <li>• Traffico di influenze illecite (art. 346 bis)</li> </ul>	Si faccia riferimento ai paragrafi seguenti per i principi di controllo attuati nella prassi
Conferimento incarichi di collaborazione	MOLTO ALTO	Acquisti e Gare (in service dalla società del Gruppo AOB2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)</li> <li>• Traffico di influenze illecite (art. 346 bis)</li> <li>• Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)</li> <li>• Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)</li> <li>• Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.)</li> <li>• Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "Regolamento per l'affidamento dei contratti relativi a lavori, servizi, forniture e per le spese in economica"</li> <li>- "Processo d'approvvigionamento mediante procedura negoziata"</li> <li>- "Questionario di valutazione fornitori"</li> </ul>
Affidamento di lavori, servizi e forniture e gestione esecutiva del contratto	MOLTO ALTO	Acquisti e Gare (in service dalla società del Gruppo AOB2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peculato (art. 314 c.p.)</li> <li>• Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)</li> <li>• Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)</li> <li>• Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (art. 326 c.p.)</li> <li>• Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (art. 328 c.p.)</li> <li>• Traffico di influenze illecite (art. 346 bis)</li> <li>• Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)</li> <li>• Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)</li> <li>• Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.)</li> <li>• Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regolamento per l'affidamento dei contratti relativi a lavori, servizi, forniture e per le spese in economica"</li> <li>- "Processo d'approvvigionamento mediante procedura negoziata"</li> <li>- "Questionario di valutazione fornitori"</li> </ul>

Attività / Area a rischio	Rilevanza	Funzione / Direzione coinvolta	Reati applicabili	Presidi di controllo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Area servizi cimiteriali</li> <li>• Gestione patrimonio immobiliare</li> <li>• Illuminazione pubblica</li> <li>• Servizio Energia e servizio teleriscaldamento.</li> <li>• Gestione post-mortem delle discariche Gestione impianti fotovoltaici</li> </ul>	ALTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Area servizi cimiteriali</li> <li>• Gestione patrimonio immobiliare</li> <li>• Illuminazione pubblica</li> <li>• Servizio Energia e servizio teleriscaldamento.</li> <li>• Gestione impianti fotovoltaici</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)</li> <li>• Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (art. 328 c.p.)</li> <li>• Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità (art. 331 c.p.)</li> <li>• Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)</li> <li>• Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)</li> <li>• Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.)</li> <li>• Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)</li> <li>• Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedura "Gestione contrattuale del servizio cimiteriale";</li> <li>- Procedura "Gestione fatturazione del patrimonio";</li> <li>- Procedura "Gestione del servizio di pubblica illuminazione";</li> <li>- "Procedura gestione contratti servizio energia ;</li> <li>- "Procedura gestione impianti fotovoltaici e di produzione energia,;</li> <li>- .Delibere AEEGSI sulla gestione del servizio di teleriscaldamento</li> <li>- Contratti con GSE per produzione energia</li> <li>- Controllo di qualità interno ed esterno secondo la norma ISO 9001;</li> <li>- Controlli ambientali ed energetici interni ed esterni secondo la norma ISO 14001</li> <li>- Controllo dei contratti del servizio energia secondo la UNI 11352</li> </ul>

## 9.1 Acquisizione e sviluppo del personale

### Acquisizione di personale

Le attività di reclutamento e gestione delle risorse umane per Cogeme sono gestite in service dalla Funzione Personale ed Organizzazione di Linea Group Holding S.p.A.

Per far fronte all'esigenza d'immissione in azienda di nuovo personale, Cogeme effettua assunzioni con contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato e determinato.

Per particolari necessità possono essere stipulati contratti di somministrazione lavoro, nel caso di selezioni rivolte a titolo esemplificativo:

- inserimento di livelli impiegatizi non direttivi, con competenze specifiche per sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- picchi di attività;
- esigenze organizzative straordinarie o ad esempio legate alla stagionalità;
- tutti gli altri casi previsti dal CCNL e dalle leggi vigenti

I **rischi** del processo, considerati in ottica strumentale alla commissione di reati ex Legge 190/2012, sono i seguenti:

- previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire, allo scopo di reclutare candidati particolari;
- irregolarità nel processo di valutazione dei candidati, finalizzata al reclutamento di candidati particolari;

- inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la predeterminazione dei criteri di valutazione allo scopo di reclutare candidati particolari.

Con riferimento al **sistema di controllo** a presidio dei rischi di cui sopra, si segnala che il processo di selezione del personale di Cogeme è disciplinato dalla procedura "Gestione del reclutamento e della selezione di personale in Cogeme" che definisce le linee guida per la gestione del processo di reclutamento e selezione del personale, nonché dal "Regolamento per la gestione del reclutamento e della selezione di personale in Cogeme".

In particolare, le assunzioni sono vincolate alle previsioni del budget annuale del personale, tramite il quale sono formalizzate le esigenze di nuove risorse in organico; qualora durante l'anno insorgano necessità ulteriori di inserimento in organico non emerse in sede di redazione del budget, deve essere formalizzata una richiesta di inserimento di personale extra budget da sottoporre ad approvazione del soggetto dotato di idonei poteri (alla luce dell'attuale organigramma societario, il Presidente).

Il processo di reclutamento e selezione del personale in Cogeme si conforma ai principi di cui all'art. 35, comma 3, del D.Lgs. 165/01 ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"), e cioè:

- adeguata pubblicità della selezione;
- modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento della selezione, ricorrendo, ove opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie e nei sistemi di selezione del personale. Nel rispetto delle disposizioni di legge, saranno invece esclusi da tali commissioni i rappresentanti ed esponenti delle organizzazioni sindacali e chi ricopre cariche politiche.

Valgono inoltre i seguenti principali presidi di controllo, formalizzati nella procedura sopra citata:

- attivazione della fase di reclutamento solo dopo aver ottenuto le autorizzazioni necessarie in merito alle posizioni previste a budget o alla pianificazione di esigenze ulteriori;
- utilizzo di più canali di ricerca di personale (archivio Funzione Personale e Organizzazione di LGH, banche dati o segnalazioni di Istituti scolastici o altri Enti, ricerca affidata a società di consulenza in ambito di selezione del personale o a società di somministrazione di lavoro, inserzioni / avvisi su giornali o siti internet specializzati);
- composizione di un Team / commissione di valutatori per la valutazione dei requisiti attitudinali e professionali dei candidati, formata abitualmente da uno o più responsabili di Funzione con elevate competenze tecnico-specialistiche, assistiti eventualmente da altri specialisti di Funzione, da uno specialista di selezione dell'ufficio Personale e dal Responsabile dello stesso;

- formalizzazione di un report di selezione finale, sottoposto per approvazione alla Presidenza della Società, accompagnato da una griglia/graduatoria che sintetizzerà le informazioni principali del processo di reclutamento/selezione (ad es. n. candidati che rispondono ad eventuale inserzione, n. candidati contattati, n. candidati intervistati) ed i criteri di valutazione adottati.

Nel codice etico della Società è inoltre formalizzata la previsione di un'autorizzazione preventiva da parte del Consiglio di Amministrazione in relazione all'assunzione o attribuzione di incarichi a qualsiasi titolo, relativa a coniugi, parenti entro il terzo grado o affini entro il secondo di dipendenti, amministratori, membri dei collegi sindacali delle società del Gruppo.

Ai fini dell'attuazione del presente Piano, in coerenza con quanto disposto D.Lgs. n. 39 del 2013 (Capo V e VI) e dal PNA in materia di conferimento di incarichi dirigenziali, in caso di particolari attività o incarichi precedenti e incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali, Cogeme intende adottare i seguenti **ulteriori presidi**:

- il personale interessato (amministratori e dirigenti, consulenti) rilasci una dichiarazione in cui si attesta l'inesistenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità;
- sia avviata una revisione della procedura "Gestione del reclutamento e della selezione di personale in Cogeme", in cui inserire le disposizioni in materia di inconfiribilità (in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza, per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna passate in giudicato per delitti contro la Pubblica Amministrazione) e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico.

### **Sviluppo del personale**

Per quanto riguarda lo sviluppo del personale, le progressioni di carriera avvengono in funzione dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, previa analisi e monitoraggio continuo del percorso lavorativo dall'ultimo passaggio di livello o adeguamento retributivo erogato.

Il **rischio** di processo, considerato in ottica strumentale alla commissione di reati ex Legge 190, è il seguente:

- progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti / candidati particolari.

Con riferimento al **sistema di controllo** a presidio di tale rischio, si segnala che la Società ha formalizzato i seguenti presidi:

- formalizzazione di un budget annuale per la gestione delle politiche retributive, contenente le previsioni di costo relative agli effetti dei passaggi di livello, agli aumenti di stipendio, alle forme premiali una tantum, ai benefit;
- formalizzazione di schede MBO standard per la valutazione della performance, definite e aggiornate di anno in anno a cura del Presidente e del Responsabile della Funzione Personale e Organizzazione di Linea Group Holding;

- in seguito all'approvazione del budget annuale, formulazione di proposte di revisione retributiva attraverso apposita nota dei Responsabili di Settore che evidenzia motivazioni alla base della proposta, informazioni circa i risultati ottenuti nello svolgimento dei ruoli assegnati, dettagli in merito al curriculum retributivo, range e decorrenza prevista della proposta.

### **Conferimento di incarichi di collaborazione**

Cogeme, nel perseguimento dei propri fini statutari, può avere la necessità di affidare incarichi a titolo oneroso a esperti esterni di comprovata esperienza.

Per incarichi professionali esterni, a titolo indicativo e non esaustivo, si intende:

- incarichi di supporto alla progettazione e/o alla direzione lavori;
- attività di supporto alla validazione dei progetti;
- incarichi per collaudi specialistici e tecnico-funzionali;
- attività di coordinamento della sicurezza in fase di progettazione e/o esecuzione;
- incarichi per verifiche geologiche;
- altre consulenze specialistiche.

Cogeme può ricorrere all'affidamento di incarichi esterni per obiettivi determinati e con rapporti a prestazione e a termine qualora sussistano uno o più dei seguenti presupposti:

- la struttura non è in possesso della professionalità specifica richiesta;
- il personale è totalmente assorbito dall'attività che gli compete o è insufficiente organicamente per rispondere agli obiettivi qualitativi o quantitativi programmati;
- la Società non ritiene opportuno istituire stabilmente, per una determinata professionalità, alcun posto in organico, trattandosi di prestazioni che per la loro intrinseca peculiarità e/o per la loro eccezionalità non si prestano ad essere svolte permanentemente.

Il **rischio** del processo / attività, considerato in ottica strumentale alla commissione di reati ex Legge 190, potrebbe configurarsi nel caso di motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali, allo scopo di agevolare soggetti "particolari".

In relazione al **sistema di controllo** a presidio di tale rischio, si segnala che il conferimento di incarichi professionali avviene nel rispetto di quanto previsto dal "Regolamento per gli appalti di lavori, forniture e servizi nei settori speciali di importo inferiore alle soglie comunitarie" ai sensi dell'art. 238, comma 7, del D.Lgs. 163/2006 e s.m.i. (c.d. "Regolamento Appalti"), nonché della Procedura "Processo d'approvvigionamento mediante procedura negoziata", per quanto applicabile.

In particolare, la Società adotta le seguenti modalità di affidamento:

- incarichi di importo fino a € 40.000,00: è consentito l'affidamento diretto (incarichi fiduciari) ai professionisti iscritti agli Albi professionali, nel rispetto dei principi di rotazione e specializzazione;

- incarichi di importo compreso tra € 40.001,00 e € 07.000,00: l'affidamento avviene a seguito di procedura negoziata plurima con invito rivolto ad almeno 5 (cinque) concorrenti, se sussistono in tale numero soggetti qualificati.

Per l'affidamento di incarichi professionali, la Società richiede ai concorrenti, in funzione della natura e della complessità delle attività da svolgere, un requisito minimo relativo alla somma di tutti i servizi/prestazioni svolti nel quinquennio antecedente alla data di invio della lettera di invito. Relativamente al requisito del profilo / competenze formalizzati nel curriculum, quest'ultimo viene già acquisito in fase di iscrizione all'albo fornitori, anche se per indagini di mercato/ricieste d'offerta viene ulteriormente richiesto.

La Società, in aggiunta, ha definito le seguenti modalità al fine di individuare i professionisti da coinvolgere nelle procedure negoziate plurime:

- ricorso ad albi/elenchi interni di fornitori e appaltatori, ai quali possono iscriversi i soggetti che ne facciano richiesta e che abbiano compilato il "Questionario di Valutazione dei Fornitori". Le modalità di inserimento in detto elenco sono rese note tramite adeguata pubblicità sul sito internet istituzionale aziendale;
- tra i soggetti che abbiano manifestato un generico interesse ad essere interpellati;
- a seguito di indagine di mercato (anche mediante ricerca informale mediante contatti con Albi Professionali/Collegi e/o pubblicazione di apposito avviso).

In ogni caso è salvaguardato il principio di rotazione tenuto conto della comparazione curriculare e del principio di specializzazione.

## 9.2 Affidamento di lavori, servizi e forniture e gestione esecutiva del contratto

Cogeme svolge attività che rientrano in forma prevalente in quelle proprie dei Settori Ordinari (parte II del Codice dei Contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture - D.Lgs. 163/2006) e in parte minore attività rientranti nei Settori Speciali (Parte III del Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture (D.Lgs. 163/2006).

Gli affidamenti sono gestiti dalla Funzione "Acquisti e Gare" (servizio in Service svolto dalla società del Gruppo AOB2) e devono rispettare i principi volti alla tutela della concorrenza quali:

- non discriminazione;
- parità di trattamento;
- trasparenza;
- proporzionalità;
- pubblicità.

Nelle procedure di **affidamento di lavori, servizi e forniture** particolarmente esposte ai rischi di corruzione sono le seguenti **fasi**:

- individuazione delle modalità di affidamento;
- definizione dei requisiti di qualificazione e di aggiudicazione;



- valutazione delle offerte (con specifico riferimento al contenuto delle offerte tecniche);
- esclusione delle offerte prima della loro valutazione;
- verifica dell'eventuale anomalia delle offerte;
- negoziazione delle offerte;
- eventuale revoca in autotutela del bando.

Inoltre, particolarmente sensibili sono le procedure negoziate e gli affidamenti diretti.

In particolare, nelle suddette fasi, sono ipotizzabili i seguenti **rischi** di commissione di reati rientranti nell'ambito della Legge 190:

- accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso;
- definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (e.g.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);
- uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
- utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge e dai regolamenti interni, al fine di favorire un'impresa;
- abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario;
- diffusione di informazioni potenzialmente qualificabili come "segreto d'ufficio" al di là delle modalità / tempistiche consentite.

In relazione alle successive **fasi di consegna dei lavori e gestione esecutiva del contratto** sono individuate le seguenti attività sensibili:

- redazione del crono programma e varianti in corso di esecuzione del contratto;
- ricorso al subappalto, o al subappalto non autorizzato;
- utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.

In particolare nelle suddette fasi sono ipotizzabili i seguenti **rischi** di commissione di reati rientranti nell'ambito della Legge 190:

- ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni;
- accordi collusivi tra le imprese partecipanti alla gara per distribuire i vantaggi dell'accordo attraverso il subappalto.

Con riferimento all'articolato **sistema di controllo** a presidio dei rischi insiti nelle fasi di affidamento di lavori, servizi e forniture, si rimanda a quanto formalizzato nell'ambito dei seguenti documenti:

- Regolamento per l'affidamento dei contratti relativi a lavori, servizi, forniture e per le spese in economica (c.d. "Regolamento Appalti");
- Procedura "Processo d'approvvigionamento mediante procedura negoziata".

Con specifico riferimento agli aspetti di verifica della controparte, la Società verifica in fase di affidamento l'eventuale presenza del fornitore nelle c.d. "White list" delle Prefetture; laddove non disponibili richiede comunicazioni o informazioni antimafia presso le prefetture di competenza.

In aggiunta a quanto disciplinato nei documenti sopra menzionati, la Società, per aderire in maniera ancora più completa ai principi ispiratori della Legge190, intende rafforzare il proprio sistema di controllo interno relativo alle aree in oggetto tramite l'introduzione dei seguenti **ulteriori presidi**:

- inserire presidi di controllo stringenti nelle fasi / attività a rischio, quali a titolo esemplificativo, le previsioni che:
  - nessun soggetto al di fuori del Responsabile Unico del Procedimento (RUP) deve incontrare i rappresentanti delle imprese concorrenti durante la fase di aggiudicazione;
  - tutti i soggetti aventi un ruolo "istituzionale" nello svolgimento delle procedure di gara devono mantenere la riservatezza sulle informazioni gestite. Solo questi ultimi (e.g., RUP, Commissione di Gara ove esistente, segretario verbalizzante) sono inoltre autorizzati a partecipare alle attività "tecniche" delle commissioni aggiudicatrici, con impegno scritto a non riferire a livello endo/eso-societario le informazioni di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle procedure di gara).

### 9.3 Ulteriori aree di rischio

#### Area servizi cimiteriali, gestione del patrimonio immobiliare e gestione Servizio Energia(svolto in service dalla società del Gruppo Cogeme STL

Nelle attività svolte è ipotizzabile il seguente **rischio** di commissione di reati ex Legge190:

- agevolazione di determinati soggetti nell'accesso a servizi pubblici (es. inserimento in cima ad una lista di attesa ed erogazione di servizi senza corrispettivo).

Con riferimento all'articolato **sistema di controllo** a presidio dei rischi connessi alle attività di gestione della morosità degli utenti e del credito di cui sopra, si rimanda a quanto formalizzato nell'ambito dei seguenti documenti aziendali:

- Procedura "Gestione contrattuale del servizio cimiteriale";
- Procedura "Gestione fatturazione del patrimonio";
- Procedura "Gestione del servizio di pubblica illuminazione";
- "Procedura gestione contratti servizio energia ;
- "Procedura gestione impianti fotovoltaici e di produzione energia,;
- .Delibere AEEGSI sulla gestione del servizio di teleriscaldamento
- Contratti con GSE per produzione energia
- Controllo di qualità interno ed esterno secondo la norma ISO 9001;
- Controlli ambientali ed energetici interni ed esterni secondo la norma ISO 14001
- Controllo dei contratti del servizio energia secondo la UNI 11352

## 10. Ulteriori misure obbligatorie ex Legge 190

### 10.1 Formazione del Personale

La Società promuove adeguati percorsi di formazione in materia di anticorruzione, strutturati su due livelli:

- livello generale: rivolto a tutti i dipendenti;
- livello specifico, rivolto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, agli eventuali referenti in materia, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti (ove presenti) e responsabili aziendali rientranti nelle aree a rischio.

In ogni caso, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, in accordo con il Consiglio di Amministrazione, promuove la conoscenza del Piano nei confronti a) dei componenti degli organi sociali della Società, b) del Direttore Generale e di tutti i dirigenti, ove presenti, c) dei dipendenti e collaboratori della Società, con grado e formazione diversi a seconda della posizione e del ruolo.

In fase di rilevazione dei fabbisogni formativi annuali, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, previa intesa con la Funzione Personale e Organizzazione, individuerà i dipendenti operanti in attività c.d. a rischio da sottoporre a programma formativo sui temi dell'etica e della legalità; inoltre, lo stesso accerterà che siano erogati appositi corsi di formazione del personale relativamente al contenuto della Legge.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della Legge e le prescrizioni del Piano adottato sarà differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano.

La formazione erogata è registrata con la relativa documentazione.

Nello specifico, la Società prevede di adottare azioni formative:

- rivolta a tutti i dirigenti (ove presenti) e primi livelli delle aree potenzialmente a rischio di corruzione, finalizzata ad una prima verifica del *risk assessment* ed a rilevare eventuali esigenze di misure specifiche da implementare;
- dedicata a tutti gli operatori delle aree sensibili per rafforzarne la consapevolezza dei comportamenti da tenere nello svolgimento della propria attività, al fine di evitare il rischio di abuso del potere del proprio incarico a vantaggio di interessi privati propri e/o di terzi.

Le attività formative possono essere erogate anche mediante il sistema aziendale di e-learning, che ne gestisce la tracciabilità.

## 10.2 Codice di Comportamento e Sistema Disciplinare

Il PNA, nel recepire quanto disposto dall'art. 1, comma 44, della Legge 190, prescrive alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, di provvedere all'adozione di un proprio Codice di Comportamento che stabilisca i doveri minimi di imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

Cogeme ha da tempo adottato un Codice Etico che esplicita i valori cui deve essere improntata la condotta di tutti coloro che, ai vari livelli di responsabilità, concorrono con i propri atti allo svolgimento della sua attività, compresi i consulenti e/o collaboratori esterni comunque denominati.

Tali valori sono principalmente:

- il rigore morale, l'osservanza di leggi e regolamenti vigenti;
- la correttezza, la trasparenza, la collaborazione ed il reciproco rispetto nei rapporti con soggetti interni ed esterni;
- la tutela dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile del territorio in cui opera, in considerazione dei diritti della comunità e delle generazioni future;
- la valorizzazione delle risorse umane e la promozione della crescita professionale delle stesse;
- la tutela dell'integrità morale e fisica dei propri dipendenti al fine di garantire un ambiente lavorativo sicuro e salubre, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione;
- la trasparenza nei confronti degli azionisti, dei portatori di interessi correlati e del mercato;

e, più in generale, il rifiuto di ogni condotta che, pur finalizzata al raggiungimento di un risultato coerente con l'interesse del Gruppo Cogeme, presenti aspetti non compatibili con un modello organizzativo e gestionale caratterizzato dall'assoluto rispetto delle norme di legge e delle regole comportamentali e procedurali che vigono all'interno della Società.

Aspetto essenziale per l'effettività del Piano di Prevenzione della Corruzione è l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni del Piano, del Codice Etico, del Modello 231 e delle procedure interne disposte ai fini della prevenzione sia dei reati di corruzione sia di quelli contemplati dal D.Lgs. 231/2001.

Nel Modello 231 in vigore è previsto un sistema sanzionatorio in funzione della diversa tipologia di rapporto intrattenuto con la Società. Tale sistema si rivolge, infatti, a tutto il personale di Cogeme, compreso il personale dirigenziale, gli Amministratori, i collaboratori esterni e tutti i soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e, di carattere contrattuale / negoziale, negli altri.

Sia il Codice Etico che il sistema disciplinare di cui sopra formano parte integrante del presente Piano.

### **10.3 Meccanismi di segnalazione di accertate o presunte violazioni delle regole aziendali (“whistleblowing”)**

Tutti i Destinatari, ivi compresi i soggetti esterni alla Società, sono tenuti a segnalare condotte illecite e ogni violazione o sospetto di violazione del presente Piano.

Al fine di garantire una ricezione rapida e la riservatezza delle segnalazioni, le stesse sono da presentare preferibilmente mediante posta elettronica all’indirizzo [trasparenza@cogeme.net](mailto:trasparenza@cogeme.net). Le segnalazioni potranno essere anche presentate a mezzo del servizio postale o tramite posta interna o mediante dichiarazione rilasciata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione da riportare in apposito verbale. Le segnalazioni saranno in ogni caso fatte pervenire al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, il quale procederà all’avvio delle iniziative opportune.

A prescindere dalle modalità di trasmissione, le segnalazioni pervenute devono essere inoltrate all’Organismo di Vigilanza, entro un giorno dalla ricezione, qualora inerenti reati rilevanti ai sensi del D.Lgs.231/2001, per consentire all’Organismo di Vigilanza di valutare se sussistano i presupposti di “interesse o vantaggio” per l’Ente, di cui all’Art. 5 del Decreto.

A tutela del segnalante, coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione, e coloro che successivamente dovessero essere coinvolti nel processo di gestione della segnalazione, sono soggetti agli obblighi di riservatezza. Inoltre, tenuto conto che la violazione di quanto indicato nel presente Piano comporta responsabilità disciplinare, la violazione della riservatezza potrà comportare l’irrogazione di sanzioni disciplinari, salva l’eventuale ulteriore responsabilità civile e/o penale.

## **11. Flussi informativi ed aggiornamento del Piano**

### **11.1 Flusso informativo per il monitoraggio sull'implementazione del Piano di Prevenzione della Corruzione**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione trasmette su base annuale al Consiglio di Amministrazione una specifica informativa sull'adeguatezza e sull'osservanza del Piano contenente:

- le segnalazioni e/o anomalie nel funzionamento del Piano, le problematiche inerenti alle modalità di attuazione delle procedure di controllo, i provvedimenti disciplinari e le sanzioni applicate dalla Società nell'ambito delle attività a rischio;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- un'informativa sulle eventuali indagini condotte dagli organi inquirenti e/o procedimenti penali aperti nei confronti della Società e/o verso i suoi dipendenti, dirigenti e amministratori;
- lo stato degli adempimenti previsti dalla normativa vigente.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione:

- condivide con l'Organismo di Vigilanza le risultanze delle attività poste in essere da quest'ultimo, nell'ambito delle responsabilità ad esso attribuite dal Decreto in relazione a comportamenti e fattispecie di reato in cui siano riscontrabili i connotati dell'interesse o vantaggio;
- invia la relazione annuale sull'adeguatezza e sull'osservanza del Piano all'Organismo di Vigilanza e pubblica la stessa sul sito internet aziendale.

E' facoltà del Responsabile della Prevenzione della Corruzione acquisire tutta la documentazione e le informazioni che ritenga necessario per l'espletamento delle proprie funzioni di vigilanza.

A tal fine, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione riceve regolarmente flussi informativi preesistenti nell'ambito del sistema di controllo interno integrato a presidio dei fenomeni corruttivi oggetto della Legge 190. Sarà inoltre cura del medesimo, una volta entrato a regime il sistema anticorruzione della Società, identificare ulteriori specifici flussi informativi adatti a monitorare in maniera efficace i fenomeni oggetto del Piano che dovranno pervenirgli, nei modi e termini dallo stesso stabiliti, da tutte le funzioni aziendali esposte ad elevato rischio corruttivo.

### **11.2 Regolazione di procedure per l'aggiornamento del Piano**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione valuta annualmente l'adeguatezza del Piano e propone al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie al fine di:

- implementare il Piano stesso;

- migliorare l'efficacia e l'effettività del Piano stesso, soprattutto qualora si verificano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute;
- adeguare il Piano alle intervenute modifiche del quadro normativo e/o della struttura organizzativa della Società.

Il Piano è soggetto a verifiche regolari e periodiche, anche sulla base delle segnalazioni e informazioni ricevute, che devono essere effettuate dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione verifica l'efficacia e l'idoneità del piano e valuta l'opportunità di introdurre modifiche allo stesso qualora si verificano rilevanti violazioni non espressamente previste o cambiamenti significativi dell'organizzazione. Il piano sarà inoltre integrato e aggiornato in funzione delle indicazioni fornite dalle nuove normative e dall'ANAC.

## **12. Adempimenti in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. 39/2013**

Il Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39 contenente "Disposizioni in materia di inconferibilità 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" impone agli enti di diritto privato in controllo pubblico di verificare:

- all'atto del conferimento di incarico, la sussistenza di eventuali condizioni di inconferibilità a seguito di condanna per i reati contro la Pubblica Amministrazione nei confronti dei titolari di incarichi previsti dal Capo II e di cause di incompatibilità secondo quanto previsto nei Capi V e VI del D.Lgs. 39/2013;
- annualmente, la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del medesimo Decreto.

In proposito sono state definite disposizioni interne affinché i soggetti interessati rendano:

- all'atto del conferimento, la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità. Tale adempimento è richiesto prima del provvedimento definitivo di conferimento da parte dell'organo di indirizzo che intende assegnare l'incarico;
- annualmente, la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvede alla pubblicazione sul sito internet del Gruppo Cogeme delle dichiarazioni di cui sopra.

### 13. Disposizioni in materia di trasparenza

Cogeme promuove l'adozione di ogni opportuno provvedimento funzionale a garantire i massimi livelli di trasparenza della propria attività. A tal fine, si impegna a porre in essere tutti gli adempimenti di trasparenza specificati nella Legge 190, nonché nel D.Lgs. 33/2013 ("Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni") e successive modifiche ed integrazioni (e.g., L. 114/2014) e, in genere, previsti dalla normativa applicabile (ivi compreso il D.Lgs. 163/2006).

In particolare, la L. 114/2014 (art. 24 bis) introduce una novella al testo dell'art. 11 del D.Lgs. 33/2013 volta ad estendere l'ambito applicativo delle disposizioni previste dalla normativa sulla trasparenza agli enti pubblici non territoriali nonché agli enti privati in controllo pubblico.

La trasparenza rappresenta un requisito funzionale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa dell'ente stesso.

Per "trasparenza", si intende l'accessibilità, da parte dell'utenza interna ed esterna, ad ogni aspetto rilevante per valutare l'operato della Società.

Questa comprende tutti i dati necessari per una corretta comprensione e valutazione delle modalità organizzative e gestionali della società, dei suoi risultati, dell'uso delle risorse, dei diritti di cittadini e dei soggetti giuridici legittimamente interessati.

Il tutto a beneficio della correttezza dei rapporti fra politica ed amministrazione, del disinteresse personale di dirigenti e dipendenti e l'adeguatezza del loro impegno professionale; delle relazioni con soggetti privati esterni; delle verifiche sull'attività amministrativa e contabile.

La trasparenza favorisce la partecipazione dei cittadini all'attività aziendale ed è funzionale a tre scopi:

- sottoporre al controllo diffuso ogni fase del ciclo di gestione della performance per consentirne il miglioramento;
- assicurare la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi resi dalla società, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative nonché delle loro modalità di erogazione;
- prevenire fenomeni corruttivi e promuovere l'integrità.

In punto di obblighi di trasparenza e pubblicità, si segnala che Cogeme, è tenuta all'applicazione:

- delle disposizioni di cui all'art. 1, commi da 15 a 33, della Legge 190. A tal proposito, si rimanda all'art. 1, comma 34, Legge 190 (3), che prevede l'applicazione dei commi da 15 a 33 dello stesso art. 1 "*alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e dalle loro*

---

<sup>(3)</sup> "Le disposizioni dei commi da 15 a 33 si applicano alle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, agli enti pubblici nazionali, nonché alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea".



*controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea”;*

- di tutta la normativa sulla trasparenza e pubblicità contenuta nel D.lgs. n. 33/2013 (a norma dell'art. 11, comma 2, lett. b) del D.lgs. n. 33/2013, infatti, limitatamente all'attività di pubblico interesse la società privata in controllo pubblico è soggetta ai medesimi obblighi di pubblicità e trasparenza di una pubblica amministrazione<sup>4</sup>).

Pertanto, Cogeme garantisce la trasparenza sia con riguardo alle attività di pubblico interesse sia con riguardo all'organizzazione interna (ciò proprio in forza dell'art. 11, comma 2, lett. b), così come novellato dalla L. n. 114/2014, che ha esteso alle società controllate la disciplina della trasparenza prevista per l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni).

Inoltre, si segnala che la Società, è ulteriormente tenuta all'adozione del programma triennale per la trasparenza ed integrità nonché alla nomina del responsabile della trasparenza.

Sulla base delle sopra indicate disposizioni normative la Società provvede a:

- adottare il proprio programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- nominare il Responsabile della Trasparenza, come sopra indicato;
- garantire, tramite il Responsabile della Trasparenza, l'accesso civico sul proprio sito istituzionale al fine di consentire al privato cittadino di vigilare soprattutto sulle modalità di utilizzo delle risorse pubbliche;
- pubblicare i dati previsti dalla sopra citata normativa.

---

<sup>4</sup> “La medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 si applica anche”

a) [omissis];

b) limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, agli enti di diritto privato in controllo pubblico, ossia alle società e agli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile da parte di pubbliche amministrazioni, oppure agli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi”.