

**PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2016-2018**

## Sommario

1	PREMESSA .....	3
1.1	Il quadro normativo di riferimento ed il sistema di controllo delle società del gruppo AVM ai fini della prevenzione dei reati di corruzione.....	3
2.	I SOGGETTI COINVOLTI NELL'ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E CONTROLLO DELLA CORRUZIONE E RUOLI NELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE.....	4
2.1.	Il Responsabile della prevenzione della corruzione .....	5
2.2	I dirigenti per l'area di rispettiva competenza .....	6
2.3.	L'Organismo di Vigilanza .....	7
2.4.	Tutti i dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo .....	7
3.	INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI DI CORRUZIONE.....	7
3.1	Metodo utilizzato nel precedente piano anticorruzione.....	7
3.2	Metodo suggerito da ANAC e applicato da PMV.....	8
3.3	Analisi del contesto esterno .....	8
3.5	Valutazione del rischio.....	11
4	GESTIONE DEL RISCHIO E MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	13
5	FORMAZIONE.....	13
6	TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (C.D. WHISTLEBLOWER).....	16
7	ROTAZIONE O MISURE ALTERNATIVE.....	16
8	MONITORAGGIO.....	17
8.1	Flusso informativo verso il Responsabile della prevenzione della corruzione .....	17
	PARTE II – TRASPARENZA .....	18
1.	Programma triennale per la trasparenza e l'integrità .....	18
	PARTE III – COMPORTAMENTO, SANZIONI E COORDINAMENTO .....	19
1.	Codice Etico e di Comportamento.....	19
2.	Sanzioni.....	19

## 1 PREMESSA

### 1.1 Il quadro normativo di riferimento ed il sistema di controllo delle società del gruppo AVM ai fini della prevenzione dei reati di corruzione

In primo luogo, le società del Gruppo AVM, nell'ambito del proprio sistema di controllo interno, si sono adeguate alle previsioni di cui al **D. Lgs. 231/2001**, dotandosi di un modello di organizzazione gestione e controllo ai fini della prevenzione dei reati di cui al citato Decreto.

Tali Modelli, costantemente aggiornati in relazione ai mutamenti organizzativi ed all'introduzione di nuovi reati, sono stati approvati nella revisione più recente in data 14/09/2015 da Consiglio di Amministrazione di AVM e di ACTV, in data 15.9.2015 dall'Amministratore Unico di VeLa ed in data 16.6.2015 dall'Amministratore Unico di PMV.

Nell'ambito di tale sistema, inoltre, le società si sono dotate di un Codice Etico ed hanno aggiornato ed adeguato i protocolli e procedure aziendali richiamati dal Modello stesso.

In secondo luogo, si è data attuazione alla normativa in materia di anticorruzione, che prevede anche per le società controllate dalle pubbliche amministrazioni l'obbligo adottare le misure di cui alla Legge **190/2012**, anche qualora abbiano già adottato un Modello di Organizzazione gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Infatti, per quanto la ratio che sta alla base dei due sistemi sia analoga, gli stessi non coincidono in quanto il D. Lgs. 231/2001 è volto ad impedire i reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società, mentre la legge 190 è volta a prevenire anche i reati commessi in assenza di tale interesse o addirittura ai danni della società.

Inoltre, come confermato dall'interpretazione dell'ANAC di cui alle determinazioni n. 8 e 12 del 2015, la legge 190 fa riferimento ad una nozione di corruzione molto più ampia rispetto a quella contenuta nelle norme di diritto penale, comprendendo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione", nella quale vengono ricompresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali gli interessi privati condizionano impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Alla luce di quanto sopra, è necessario che le società integrino il Modello ai sensi del D. Lgs. 231/2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione ed illegalità all'interno delle società in coerenza con le finalità della legge 190/2012. Queste misure devono fare riferimento a tutte le attività svolte dalla società e devono essere elaborate dal Responsabile della prevenzione della corruzione in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, e sono adottate dall'organo di indirizzo della società (CdA o equivalente).

In tale contesto normativo, le società del gruppo AVM hanno quindi provveduto a porre in essere gli adempimenti previsti ed in particolare:

- le società hanno provveduto ad approvare i Piani di Prevenzione della Corruzione, in conformità alla normativa di cui alla Legge 190/2012 ed al Piano Nazionale Anticorruzione (ed in particolare AVM in data 23/02/2015; ACTV il 13/02/2015; VELA il 31/03/2015 e PMV il 31/03/2015)
- Successivamente, in considerazione degli approfondimenti ANAC in materia di nomina del RPC, le società del Gruppo hanno individuato nel Responsabile IA la figura interna dotata dei requisiti di indipendenza, imparzialità richiesti e quindi hanno provveduto a conferire tale incarico, Dott.ssa

Matilde Bellini, con decorrenza 11.6.2015.

Infine, le società si sono altresì adeguate alla normativa specifica in materia di trasparenza di cui al **D. Lgs. 33/2013**, procedendo:

- all'adozione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (delibera Cda AVM 29.9.2014 delibera CdA ACTV 6.10.14; determina Amministratore Unico di VeLa 11.11.2014; determina Amministratore Unico di PMV 22.10.14);
- alla successiva nomina della Responsabile Internal Audit, Dott.ssa Bellini, nonché Responsabile della Prevenzione della Corruzione, quale Responsabile della Trasparenza (a decorrere dal 13/05/2015 per AVM; dal 13/07/2015 per ACTV, dal 27/05/2015 per VeLa e dal 12.6.2015 per PMV), in conformità alle indicazioni dell'ANAC sulla coincidenza tra il responsabile della Trasparenza e della corruzione;
- alla creazione e implementazione nei siti web di una apposita sezione denominata "Società trasparente" in cui pubblicare i dati e le informazioni ai sensi del D. Lgs. 33 del 2013.

Con il presente documento, elaborato dalla Responsabile Anticorruzione PMV, in collaborazione con L'Organismo di Vigilanza, PMV procede all'aggiornamento del precedente Piano Anticorruzione, illustrando le misure anticorruzione adottate dalla società e da attuarsi a partire dal 2016 con validità triennale

Si precisa che il presente documento costituisce sezione e parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, ferma restando l'applicabilità delle disposizioni del D.lgs 231/2001 alle sole fattispecie di reato costituenti i c.d. "reati presupposto".

Ai fini della redazione del presente documento sono stati presi in considerazione i chiarimenti e le indicazioni nel frattempo forniti dall'ANAC nelle determinazioni n. 8 del 17 giugno 2015 e n. 12 del 28 ottobre 2015.

## **2. I SOGGETTI COINVOLTI NELL'ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E CONTROLLO DELLA CORRUZIONE E RUOLI NELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE**

### **2.1 Premessa**

Con le Determinazioni ANAC n.8 del 17/06 2015 e n.12 del 28/10/2015 quest'ultima ha confermato la centralità del ruolo del RPC dando le seguenti indicazioni circa le funzioni di RPC:

- 1) che sia affidata ad un dirigente interno della Società che:
  - ricopra un ruolo apicale, in posizione di stabilità;
  - sia privo di vincolo gerarchico diretto con l'organo di vertice;
  - sia soggetto all'applicazione delle sanzioni disciplinari in caso di inadempimento o omesso controllo delle misure anticorruzione;
  - sia privo di responsabilità gestionali che possano configurare un conflitto di interesse quali, a titolo esemplificativo, ufficio appalti, gestione del patrimonio, risorse umane (da ridefinire in base alla propria organizzazione aziendale);
- 2) che l'atto di nomina preveda che lo svolgimento delle funzioni di RPC sia svolto in condizioni di indipendenza e di garanzia anche rispetto all'Organo di indirizzo della Società che lo ha individuato;
- 3) che nell'atto di nomina sia meglio definiti i poteri del RPC nella sua interlocuzione con gli altri soggetti interni della Società nonché nella sua attività di vigilanza sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione al fine di dare concreta attuazione agli «obblighi di informazione nei confronti del RPC che ricadono su tutti i soggetti coinvolti, già nella fase di formazione del

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (di seguito PTPC) e, poi, nelle fasi di verifica del suo funzionamento e dell'attuazione delle misure adottate;

- 4) che il RPC sia dotato di una struttura organizzativa di supporto adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, al compito da svolgere;
- 5) che si preveda, in capo al RPC, una responsabilità disciplinare, per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo in caso di commissione di reati che il RPC possa dimostrare di avere proposto un PTPC con misure adeguate e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso;
- 6) che si individuino nelle Società complesse i Referenti delle Aree a rischio (di seguito RAR) con il compito di svolgere attività informativa nei confronti di quest'ultimo, affinché questi abbia elementi e riscontri per la formazione e il monitoraggio del PTPC e sull'attuazione delle misure;

Le Società del Gruppo hanno individuato nella responsabile della funzione Internal Audit la figura di RPC in quanto in possesso delle qualità professionali e morali idonee a svolgere il ruolo di RPC. Alla stessa sono stati garantiti tutti i diritti sopra indicati.

### 2.1. Il Responsabile della prevenzione della corruzione

Come sopra illustrato, l'Amministratore Unico di PMV ha nominato Responsabile della prevenzione della corruzione l'avv. Matilde Bellini.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione coincide con il Responsabile della Trasparenza e ne svolge le funzioni ai sensi del D. Lgs. 33/2013.

In particolare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione svolge i seguenti compiti:

- elaborare/aggiornare la proposta di PTPC da sottoporre all'approvazione dell'Organo di Indirizzo entro i termini previsti dalla normativa vigente; tale proposta di Piano è elaborata sulla base delle informazioni e notizie rese dai Referenti;
- definire il Piano di formazione previsto nel PTPC, unitamente alla Direzione Personale e Organizzazione e all'Organismo di vigilanza nominato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (di seguito OdV) per quanto di interesse, individuando le diverse tipologie di formazione ed il personale interessato;
- verificare l'efficace attuazione del PTPC in base al Piano di audit definito annualmente dal RPC stesso;
- riferisce periodicamente al CdA, con cadenza almeno semestrale;
- redigere e pubblica la Relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, entro i termini previsti dalla normativa vigente;
- vigilare sul rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 39/2013 e s.m.i.;
- promuove ed effettuare incontri periodici (almeno trimestrali) con l'OdV al fine di coordinare le rispettive attività (ad es. in materia di piani formativi, azioni di miglioramento sul sistema dei controlli, attività di verifica e monitoraggio, ecc.);
- promuove ed effettua incontri periodici (almeno semestrali) con il Collegio Sindacale.

Le funzioni attribuite al RPC non sono delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali.

Il RPC/RT è indipendente ed autonomo, riferendo direttamente all'Organo di Indirizzo della Società.

Al RPC sono assegnati idonei e congrui poteri per lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, ivi inclusi i poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure previste nel PTPC/PTTI.

A tal fine sono garantiti al RPC i seguenti poteri:

- effettuare controlli sulle procedure e sui processi aziendali che abbiano impatto in materia di anticorruzione e trasparenza, proponendo le modifiche ritenute necessarie e, nel caso di mancata attuazione, segnalare le eventuali criticità all'Organo di Indirizzo;
- collaborare con le strutture aziendali competenti alla redazione delle procedure aziendali che abbiano impatto in materia di anticorruzione e trasparenza;
- partecipare alle riunioni dell'Organo di Indirizzo chiamato a deliberare sull'adozione del PTPC/PTTI e loro aggiornamenti;
- interfacciarsi con l'Organo di Indirizzo, l'OdV e ciascun Referente aziendale, ai fini dell'eventuale attivazione delle azioni necessarie per il miglior espletamento dei propri compiti.

Per l'espletamento dei propri compiti, il RPC dispone della libertà di accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali rilevanti per le proprie attività di indagine, analisi e controllo; può richiedere informazioni, rilevanti per le attività di competenza, a qualunque funzione aziendale, che è tenuta a rispondere.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, RPC potrà avvalersi del supporto delle altre funzioni interne, qualora necessario od opportuno, al fine di disporre del più elevato livello di professionalità specifica e di continuità di azione, nonché di disponibilità di risorse dedicate e tecnicamente preparate nell'esercizio dell'attività cui il RPC è tenuto.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il RPC potrà avvalersi:

- del Referente della Direzione Legale in ordine all'interpretazione della normativa rilevante;
- del Referente della Direzione Personale e Organizzazione in ordine alla formazione del personale e ai procedimenti disciplinari collegati all'osservanza del PTPC e del PTTI;

Il RPC, nonché i soggetti dei quali lo stesso, a qualsiasi titolo, si avvalga, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza e il segreto d'ufficio su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni. In ogni caso, ogni informazione è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati, D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i.

I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione sono tenuti a fornire la necessaria collaborazione, fornendo le informazioni richieste per l'adeguato espletamento dell'incarico da parte del RPC, sia nella fase di predisposizione/aggiornamento del PTPC/PTTI, sia nelle successive fasi di verifica e controllo dell'attuazione delle misure.

## 2.2 I dirigenti per l'area di rispettiva competenza

Ciascun Dirigente, su indicazione dell'Organo Amministrativo, svolge per l'Area di rispettiva competenza, funzioni di Referente del Responsabile della Prevenzione della corruzione per le aree a rischio (anche RAR), ed attività informativa nei confronti del Responsabile stesso.

Inoltre, ad essi spettano i seguenti compiti:

- a) promuovere la diffusione e la conoscenza del PTPC e del PTTI, anche attraverso l'identificazione dei fabbisogni formativi e informativi;
- b) contribuire all'individuazione e valutazione del rischio anticorruzione nelle aree di loro competenza;
- c) definire/ proporre idonee procedure interne, correlate alle attività a rischio, volte a disciplinare il funzionamento dei controlli di primo livello loro demandati, fermo restando che sarà sempre il RPC/RT ad esercitare l'attività di vigilanza anche sulle attività di controllo poste in essere dai RAR, ai fini della verifica del funzionamento e dell'osservanza del PTPC e del PTTI;
- d) assicurare che l'operatività relativa agli ambiti presidiati avvenga nel rispetto delle normative, delle procedure di riferimento, del PTPC e del PTTI;

- e) promuovere l'adozione di adeguate misure correttive nei casi in cui, nello svolgimento delle proprie attività, dovessero emergere punti di attenzione connessi al mancato rispetto della normativa di riferimento, del PTPC e del PTTI;
- f) informare il RPC di tutti i fatti o gli atti di cui venga a conoscenza che possano costituire una violazione della normativa di riferimento e del PTPC e che possano comportare un aumento significativo del rischio anticorruzione;
- g) redigere ed inviare i flussi informativi periodici al RPC/RT, per le aree di attività a rischio di competenza;
- h) inviare periodicamente al RPC/RT una valutazione del rischio anticorruzione per l'ambito/gli ambiti di propria pertinenza e del funzionamento dei controlli demandati;
- i) segnalare al RPC/RT ogni esigenza di aggiornamento/modifica dei presidi e dei controlli in essere (per es. in caso di cambiamenti organizzativi).

### 2.3. L'Organismo di Vigilanza

Considerata la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e quelle previste dalla Legge 190/2012, le funzioni di responsabile della prevenzione della corruzione devono essere svolte in costante coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, che partecipa per quanto di competenza al processo di valutazione e gestione del rischio nell'ambito del Modello di Organizzazione e Gestione, considerando i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti.

L'Organismo ha altresì l'obbligo di segnalare tempestivamente al Responsabile della Prevenzione e della Corruzione eventuali situazioni di potenziale pericolo di commissione dell'illecito emergenti dalla propria attività di controllo ai sensi del D.lgs 231/01 e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

### 2.4. Tutti i dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo

Partecipano al processo di gestione del rischio per quanto di competenza così come definito dalla struttura organizzativa vigente.

Osservano le misure contenute nel Piano e segnalano le situazioni di illecito o conflitto di interesse.

## 3. INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI DI CORRUZIONE

### 3.1 Metodo utilizzato nel precedente piano anticorruzione

Il piano Anticorruzione approvato dalle società del gruppo in febbraio 2015, trattandosi di una prima stesura, elaborata peraltro antecedentemente ai chiarimenti emanati dall'ANAC, ai fini della valutazione del rischio anticorruzione ha adottato lo stesso metodo utilizzato ai fini della mappatura delle aree a rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

In particolare, come descritto del documento, la gestione del rischio si è sviluppata attraverso le tre fasi: di mappatura dei processi, valutazione del rischio e trattamento del rischio. Per quanto riguarda la prima, attraverso lo studio dei mansionari e le interviste al management si sono individuati i macro processi in cui le funzioni sono coinvolte e si è elaborata una "griglia" in cui per singola fattispecie di reato sono state individuate le funzioni aziendali potenzialmente coinvolte nel rischio di commissione del reato, i macro-processi con una descrizione dettagliata delle singole attività, ed esempi di condotte che potrebbero realizzare in astratto il reato.

L'attività di Risk Analysis elaborata con le modalità di mappatura di cui sopra è proseguita una valutazione di rischio complessiva per singola fattispecie, sulla base dei seguenti indici:

- Gravità della sanzione in funzione del massimo edittale della sanzione pecuniaria ex D. Lgs. 231/01;
- Probabilità di esposizione al rischio;

- Rilevabilità da parte dell'organizzazione del comportamento illecito;
- Indice di Correzione.

Per la valutazione quantitativa dei parametri sopra indicati si sono utilizzati i criteri meglio specificati nel Modello Organizzativo.

In sede di aggiornamento del piano Anticorruzione, si è ritenuto di mutare l'approccio metodologico precedentemente utilizzato per adeguarsi ai chiarimenti che nel frattempo sono stati forniti dall'ANAC.

### 3.2 Metodo suggerito da ANAC e applicato da PMV

Le società del gruppo AVM hanno deciso di attuare una gestione del rischio ispirandosi ai principi indicati dall'ANAC nella determinazione n. 12 del 2015, che si fanno propri. In particolare, la gestione:

- a) Va condotta in modo da realizzare sostanzialmente l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione e della trasparenza (non processo formalistico né burocratico);
- b) È parte integrante del processo decisionale. Non è un'attività meramente ricognitiva ma deve supportare concretamente la gestione, con particolare riferimento all'introduzione di efficaci strumenti di prevenzione e deve interessare tutti i livelli organizzativi;
- c) È realizzata assicurando l'integrazione con altri processi di programmazione e gestione e deve assicurare la sostenibilità organizzativa della strategia di prevenzione adottata. Gli obiettivi individuati nel PTPC per i responsabili delle unità organizzative devono di norma essere collegati agli obiettivi inseriti per gli stessi soggetti nel piano delle performance o documenti analoghi. L'attuazione delle misure è opportuno divenga uno degli elementi di valutazione del dirigente;
- d) È un processo di miglioramento continuo. Deve tendere alla completezza e rigore delle analisi ma anche tener conto dei requisiti di sostenibilità a attuabilità degli interventi;
- e) Implica l'assunzione di responsabilità, in particolare per quanto riguarda gli organi di indirizzo, i dirigenti, il RPC;
- f) È un processo che tiene conto dello specifico contesto interno ed esterno nonché di quanto già attuato. Essa non deve riprodurre in modo integrale e acritico i risultati della gestione del rischio operata da altre amministrazioni né gli strumenti operativi, le tecniche e le esemplificazioni proposti dall'Autorità o da altri soggetti (che hanno funzione di supportare, e non di sostituire, il processo decisionale e di assunzione di responsabilità interna);
- g) È un processo trasparente che deve prevedere momenti di efficace coinvolgimento dei portatori di interesse interni ed esterni;
- h) È ispirata al criterio della prudenza, volto ad evitare la sottostima del rischio di corruzione;
- i) Non consiste in una attività di tipo ispettivo e implica valutazioni non sulla qualità degli individui ma sulle eventuali disfunzioni a livello organizzativo.

### 3.3 Analisi del contesto esterno

Nella determinazione n. 12/2015, l'ANAC chiarisce che per identificare i rischi di corruzione è necessario effettuare un'analisi del contesto esterno. Tale concetto è stato ribadito dall'ANAC nella determina n. 28, poiché l'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale la società opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

Come suggerito dall'ANAC, si è quindi proceduto ad esaminare i dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei deputati.



Gli ultimi dati ufficiali disponibili sono quelli di cui alla *“Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata”* Doc. XXXVIII, n. 2, trasmessa alla Presidenza il 25 febbraio 2015, presentata dal Ministro dell'Interno Alfano per l'anno 2013<sup>1</sup>.

Da tale relazione risulta che:

- Nella regione Veneto emerge *“la perpetrazione di reati nel settore della pubblica amministrazione quali truffe finalizzate all'evasione delle imposte, indebita concessione di erogazioni pubbliche, abuso d'ufficio, turbata libertà degli incanti e bancarotta fraudolenta”*.
- *“L'area veneta è, anche, interessata dalla realizzazione di opere pubbliche ritenute altamente strategiche in quanto funzionali e di supporto allo sviluppo economico regionale”* (vedasi caso MOSE);
- Per quanto riguarda la provincia di Venezia, nonostante la stessa sia caratterizzata da un tessuto imprenditoriale particolarmente dinamico, non appare interessata dalla presenza di radicate organizzazioni criminali, anche se sono emersi tentativi di infiltrazione nei settori della pubblica amministrazione.

Inoltre, si fa presente che la Società è in attesa di ricevere ulteriori elementi tecnico informativi da parte della Prefettura di Venezia, come da richiesta da parte del socio Comune di Venezia.

### 3.4 Identificazione del rischio ed analisi del contesto interno

Per quanto riguarda, in particolare, l'analisi del contesto interno, in conformità a quanto indicato dall'ANAC nella determinazione n. 12 del 28.10.2015, si è proceduto in primo luogo ad una analisi dei dati oggettivi relativi al contesto organizzativo interno, quali i procedimenti disciplinari, ovvero procedimenti giudiziari pendenti i conclusi dinanzi l'autorità giudiziaria.

Secondo i dati forniti, è emerso che nell'anno 2015 che:

- non sono pervenute segnalazioni che facessero prefigurare responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi;
- è stato avviato n. 1 procedimento disciplinare per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti, che ha avuto come esito il licenziamento del dipendente;
- il procedimento sopra indicato non è riconducibile a reati relativi ad eventi corruttivi.

Poiché l'esame di tali dati non ha rivelato l'esistenza di particolari aree esposte ad alto rischio corruttivo, si è stabilito, di concerto con l'Organo Amministrativo che ha approvato la metodologia applicata, di procedere all'analisi dei principali processi aziendali di tutte le aree organizzative.

L'ANAC, infatti, precisa che è necessario esaminare gli aspetti legati all'organizzazione ed alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio di corruzione. Per fare ciò, secondo l'ANAC, è necessario che tutta l'attività svolta venga analizzata, in particolare attraverso la mappatura dei processi, al fine di identificare le aree che, in ragione della peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

La metodologia adottata dalla società si fonda su quanto indicato dall'ANAC.

In particolare, si afferma che nella realizzazione di tale mappatura è necessario tenere conto dell'esistenza di una base di partenza (es. ricognizione dei processi).

<sup>1</sup> [http://www.camera.it/leg17/494?idLegislatura=17&categoria=038&tipologiaDoc=elenco\\_categoria](http://www.camera.it/leg17/494?idLegislatura=17&categoria=038&tipologiaDoc=elenco_categoria)

Attraverso questa analisi, ogni società deve pervenire all'identificazione delle aree a rischio, che saranno:

- quelle comuni a tutti gli enti, denominate dall'ANAC "aree generali" ed ampliate nella determina per un totale di otto categorie 1) acquisizione e progressione del personale; 2) affidamento di lavori, servizi e forniture; 3) provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; 4) provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario 5) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; 6) controlli verifiche ispezioni e sanzioni; 7) incarichi e nomine; 8) affari legali e contenzioso;
- quelle specifiche ed ulteriori che rispecchiano la specificità funzionale e di contesto.

Alla luce di quanto sopra, nonché dei principi enunciati per cui è comunque consentito discostarsi dalle aree identificate dall'ANAC (ed è anzi necessario tener conto di quanto già esistente), ha deciso di effettuare la mappatura dei rischi ai sensi della legge 190/12 tenendo conto degli strumenti di risk management già esistenti in azienda e propri della funzione Internal Audit (IA) di gruppo.

In particolare, si è preso come punto di partenza la mappatura dei processi utilizzata dalla funzione di IA per effettuare la risk analysis relativa a tutte le società del gruppo, all'interno della quale era già stata fatta una capillare analisi di tutte le attività svolte dalla società, distinte in base alla direzione competente.

L'analisi è ispirata ai principi ERM – Enterprise Risk Management ed è stata effettuata secondo l'approccio CRSA - Control Risk Self Assessment, che prevede un processo di autovalutazione dei rischi/controlli da parte dei responsabili dei processi (process owner), ovvero coloro che meglio possono interpretare le minacce incombenti, le difese in essere e i provvedimenti preventivi/correttivi necessari.

Si è proceduto quindi alla:

- definizione degli obiettivi
- identificazione e valutazione dei rischi inerenti
- Identificazione e valutazione del Sistema di Controllo Interno
- Selezione dei rischi residui (intesi come rischio inerente meno controllo applicato)
- Identificazione dei piani d'azione in risposta alle evidenze emerse.

Le attività di cui alla ricognizione di risk analysis sono state esaminate in ottica di prevenzione dei reati di cui alla Legge 190/2012. In particolare, la mappatura è stata integrata aggiungendo un maggiore livello di dettaglio sulle singole attività correlate ai processi, prevedendo, quindi, una ripartizione in macro processo, fase, attività.

Ad ogni attività, sono stati, poi, associati specifici rischi di eventi corruttivi ai sensi della Legge 190, introducendo altresì una categoria dedicata tra i rischi di compliance.

La scelta di utilizzare il sistema di mappatura dei processi già utilizzata dall'Internal Audit è stata dettata dalla necessità di utilizzare una medesima metodologia per tutte le attività di risk management aziendale. Nell'ottica di un sistema integrato dei controlli interni, il progetto della società è infatti quello di uniformare le differenti mappature al fine di creare documenti e fonti dei dati fruibili dalle diverse funzioni di controllo interno.

Tale scelta, ha comportato, tuttavia, un leggero discostamento rispetto alla terminologia utilizzata dall'ANAC per individuare le "aree a rischio generali". Le stesse, tuttavia, nella sostanza sono, comunque, identificabili all'interno del documento elaborato.

In particolare, si fa presente che:

1. L'area generale 1) acquisizione e progressione del personale è rinvenibile nei macro processi acquisizione del personale (reclutamento) e gestione del personale (sistema incentivante premiante);
2. L'area 2) affidamento di lavori, servizi e forniture, successivamente rinominata dall'ANAC "contratti pubblici" nella determinazione n. 12, corrisponde al macro processo ciclo passivo (acquisti; conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza);
3. Non sono rinvenibili nel documento PMV delle specifiche aree denominate "provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario" e "provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario". Tali provvedimenti sono tuttavia stati esaminati e mappati con riferimento alle specifiche attività della società e sono quindi rinvenibili all'interno di altre aree (es. assegnazione abbonamenti agevolati/speciali tramite bando, omaggi e liberalità)
4. Analogamente, non è rinvenibile una specifica area "gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio", ma tali attività sono state analizzate e considerate in diverse specifiche voci (es. macro processi gestione finanziaria e controllo di gestione) ;
5. L'area controlli "verifiche ispezioni e sanzioni" è stata considerata non in generale ma con riferimento alle specifiche attività svolte (es. mobilità privata \_ controllo aree sosta)
6. "Incarichi e nomine" sono stati trattati con riferimento a profili specifici ove sono emersi rischi corruttivi.
7. "Affari legali e contenzioso" sono stati considerati nel macro processo contenzioso.

### 3.5 Valutazione del rischio

Per quanto attiene alla valutazione dei rischi, secondo le Linee Guida ANAC, è necessario individuare gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi ed avere conseguenze sulla società. Quanto alla metodologia per la concretizzazione del rischio e la pesatura dello stesso, nella determina n. 12 l'ANAC riconferma la validità del metodo già suggerito nel Piano Nazionale Anticorruzione, allegato 5.

In particolare, il metodo prevede:

1. Stima della probabilità del verificarsi dell'evento, secondo i seguenti indici: discrezionalità; rilevanza esterna; complessità del processo; valore economico; frazionabilità del processo. Nella stima della probabilità bisogna tener conto, tra gli altri fattori, dei controlli vigenti, intendendo tale qualunque strumento di controllo utilizzato nella società e che sia utile per ridurre la probabilità di rischio.
2. Stima dell'impatto del rischio, secondo i seguenti indici: impatto organizzativo; impatto economico; impatto reputazionale; impatto organizzativo, economico e sull'immagine.
3. Il valore della probabilità ed il valore dell'impatto devono essere moltiplicati per ottenere il valore complessivo che esprime il livello di rischio del processo.

Tuttavia, l'ANAC precisa che tale metodologia non deve essere applicata in maniera meccanica e conferma che le indicazioni contenute nel PNA non sono vincolanti, potendo l'amministrazione scegliere criteri diversi purché adeguati al fine.

Anche con riferimento a tale aspetto, sei è deciso di partire dal documento di risk analysis già presente in azienda, integrandolo secondo il fine perseguito ed inserendo nella descrizione del rischio l'identificazione degli eventi ipotetici.

Quanto ai criteri con cui ponderare e valutare il rischio, la mappatura esistente è stata integrata al fine di calcolare impatto e probabilità (parametri utilizzati anche per tale indagine) non con le consuete metriche, ma con gli indici individuati dall'ANAC nell'allegato 5 del PNA (discrezionalità, rilevanza esterna ecc.).

Tuttavia, si è deciso di discostarsi in parte dal metodo di calcolo suggerito dall'ANAC (si ribadisce, invece, i parametri di calcolo sono quelli indicati da ANAC), che non fa distinzione tra rischio inerente e rischio residuo (in quanto la valutazione della probabilità già comprende l'ipotesi del controllo).

Il metodo già utilizzato da PMV, invece, valuta il rischio ipotetico, astratto, e successivamente il controllo esistente; e dal combinato disposto tra rischio inerente e controllo si ottiene la valutazione del rischio residuo, che costituisce la base per individuare i piani di azione volti al miglioramento.

Si precisa, inoltre, che l'indice di controllo individuato dall'ANAC nell'allegato 5 è stato sostituito al fine di utilizzare le metriche di calcolo del controllo già proprie della risk analysis di PMV, secondo la seguente tabella di conversione:

### Controlli (3)

Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	ANAC	% Conversione utilizzata da PMV
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1	100%
Sì, è molto efficace	2	75%
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%	3	50%
Sì, ma in minima parte	4	25%
No, il rischio rimane indifferente	5	0%

Il metodo che ne è derivato è il seguente:

1. Stima dell'impatto
2. Stima della probabilità
3. Calcolo del rischio inerente (impatto per probabilità)
4. Valutazione del controllo e applicazione della percentuale di riduzione derivante dal controllo (control mitigation)
5. Calcolo del rischio residuo.
- 6.

Quanto sopra premesso, la mappatura dei processi elaborata a partire dal documento di risk analysis di PMV, integrato e specificato in ottica della legge 190/2012, è stata illustrata e condivisa con ciascun Direttore per la parte di propria competenza.

Agli stessi è stato richiesto, in primo luogo, di valutare la correttezza della mappatura dei processi e di suggerire eventuali modifiche e/o integrazioni. Dal confronto con i Dirigenti è emersa a volte la possibilità di accorpare alcuni rischi, altre volte la necessità di una ulteriore specificazione.

Una volta definita la mappatura, ed illustrati da parte del Responsabile Anticorruzione i criteri per la valutazione del rischio sopra citati, ogni Dirigente ha proceduto a valutare il rischio esistente per ciascun processo (self risk assessment).

#### **4. GESTIONE DEL RISCHIO E MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Per quanto riguarda il trattamento del rischio, la società PMV, conformemente a quanto indicato dall'ANAC, ha progettato e scadenzato le misure più idonee a prevenire i rischi di fenomeni corruttivi.

In particolare, una volta effettuata la valutazione dei rischi, in particolare per quelli più elevati, ma anche qualora si ritenga opportuna un'azione di miglioramento, il Responsabile della prevenzione della corruzione su indicazione dei dirigenti competenti ha individuato l'ulteriore misura di prevenzione da attuare a mitigazione del rischio, ispirandosi ad un criterio di prudenza.

Le misure, poi, sono state indicate nello stesso documento di mappatura dei rischi, nella colonna "remediation", indicando anche gli uffici destinati all'attuazione della misura nonché la tempistica per la realizzazione della stessa. Il documento che ne è risultato, allegato 1 del presente piano, ne costituisce parte integrante e rilevante.

Si precisa inoltre che PMV si è dotata un sistema di retribuzione incentivante legata al raggiungimento di specifici obiettivi in particolare per i dirigenti e quadri e che, con decorrenza dall'anno 2016 sarà valutata la possibilità di correlare l'erogazione di parte di tale retribuzione incentivante al raggiungimento di specifici obiettivi finalizzati ad attività di attuazione delle regole di trasparenza e prevenzione della corruzione posta in essere dalla Direzione/ufficio.

#### **5. FORMAZIONE**

La centralità della formazione nel sistema di prevenzione della corruzione è confermata dalle Linee Guida n. 12 del 2015, che ne confermano il ruolo strategico e preliminare alla attività di attuazione e monitoraggio del Piano.

PMV si è dimostrata, sin dalla prima attuazione della normativa, particolarmente sensibile al tema, partecipando agli incontri e corsi specifici organizzati dalla Capogruppo con docenti di alto spessore professionale.

A tal fine, si fa presente che in data 31.3.2015 A.V.M. ha organizzato un incontro formativo specifico in materia di anticorruzione destinato ai dirigenti ed ai quadri delle società del gruppo. La formazione, della durata di tre ore, ha avuto ad oggetto il quadro normativo (il D. lgs. 231/2001 e la legge 190/2012), nonché il piano di prevenzione della corruzione e gli obblighi di trasparenza.

Successivamente, il piano formativo elaborato e realizzato dal Responsabile Anticorruzione a partire da giugno 2015 ha visto come obiettivo fondamentale quello di formare la maggior parte dei dipendenti delle società del gruppo sui temi dell'etica e della legalità.

In particolare, si è svolto un ciclo di incontri di formazione interna, tenuti dalla stessa RPC della durata di circa due ore ciascuno, aventi ad oggetto:

- a) il concetto di corruzione ai sensi della legge 190/2012 confrontato con quello richiamato dal D.Lgs. 231/2001;
- b) l'adozione del Codice Etico;
- c) il Piano Anticorruzione;
- d) la normativa di cui al D.lgs 231/2001;
- e) il ruolo del Responsabile della Prevenzione della corruzione;
- f) gli obblighi di segnalazione.

Al fine di garantire una efficace attività di formazione e sensibilizzazione, oltre ad illustrare la normativa esterna ed interna di riferimento, una buona parte della lezione è stata dedicata all'esame di casi pratici ed

a quesiti e richieste dei dipendenti. A tale fine, si è deciso di organizzare incontri distinti per ciascuna direzione, di modo da poter illustrare esempi di reati o di comportamenti corruttivi di possibile realizzazione nell'ambito delle attività svolte dalla Direzione interessata.

Di seguito una tabella riepilogativa degli incontri svolti e delle Direzioni interessate:

Direzione/Funzione	Data incontro	Società
Direzione Automobilistico (DIAUT)	22 settembre 2015	ACTV
Direzione Navigazione (DINAV)	23 settembre 2015	ACTV
Direzione Sistemi informatici e telematici (DISIT)	24 settembre 2015	AVM
Direzione Acquisti e Legale (DILEG)	7 ottobre 2015	AVM
Direzione Personale e Organizzazione (DIPER)	13 ottobre 2015	AVM
Direzione Generale Coordinamento operativo: Funzione NAMAN	20 ottobre 2015	ACTV
Direzione Generale Coordinamento operativo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Funzione Sicurezza e Ambiente (SICUR);</li> <li>Funzioni a riporto diretto AD:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Funzione Ambiente e Sicurezza AVM (AVMSIC);</li> <li>• ufficio reclami;</li> <li>• ufficio comunicazione social;</li> <li>• Internal Audit</li> </ul> </li> </ul>	27 ottobre 2015	AVM ACTV
Direzione Amministrazione Finanza e controllo (DIAFC)	10 novembre 2015	AVM
Direzione Amministrativa (DIAMM)	12 novembre 2015	ACTV
Direzione Commerciale _ Direzione Comunicazione ed eventi (DICEV)	18 novembre 2015	VELA AVM
Direzione Mobilità Privata (DIMOB)		
Direzione Commerciale_ Direzione Vendite e Controlli (DIVEN)	25 novembre 2015	VELA
Direzione Generale Coordinamento operativo_ funzione Manutenzione Patrimonio MANPAT PMV	3 dicembre 2015	ACTV PMV

A tali incontri è stata richiesta la partecipazione obbligatoria di dirigenti e quadri. Per quanto riguarda gli altri dipendenti, l'invito è stato esteso a tutti gli impiegati, auspicandone la più ampia partecipazione e rimettendo a ciascun Dirigente l'individuazione in concreto dei dipendenti da coinvolgere.

L'iniziativa è stata accolta con favore dai Dirigenti delle società del gruppo e gli incontri hanno registrato un elevato numero di partecipanti, come da tabella riassuntiva

Direzione/Funzione	Numero totale di dipendenti formati	Qualifica
Direzione Automobilistico (DIAUT)	<b>31</b>	Dirigenti: 1 Resp. Funzione: 5 Dipendenti: 25
Direzione Navigazione (DINAV)	<b>25</b>	Dirigenti: 1 Resp. funzione: 3 Dipendenti 21
Direzione Sistemi informatici e telematici (DISIT)	<b>14</b>	Dirigenti: 1 Resp. Funzione: 3 Dipendenti: 10

Direzione Acquisti e Legale (DILEG)	<b>24</b>	Dirigenti: 3 Resp. Funzione: 1 Dipendenti: 20
Direzione Personale e Organizzazione (DIPER)	<b>24</b>	Dirigenti: 1 Resp. Funzione: 4 Dipendenti: 19
Funzione NAMAN	<b>14</b>	Resp. Funzione: 2 Dipendenti: 12
Direzione Amministrazione Finanza e controllo- DIAFC Direzione Amministrativa_ DIAMM	<b>57</b>	Dirigenti: 3 Resp. Funzione: 5 Dipendenti: 49
Direzione generale coordinamento operativo _ Funzione Sicurezza e Ambiente SICUR	<b>3</b>	Resp. Funzione: 1 Dipendenti: 2
Direzione Generale coordinamento operativo_ Funzione Ambiente e Sicurezza AVM AVMSIC	<b>2</b>	Resp. Funzione: 1 Dipendenti: 1
Ufficio reclami	<b>5</b>	
Ufficio comunicazione social network	<b>2</b>	
Segreteria Direzione	<b>2</b>	
Funzione Internal Audit (IA)	<b>3</b>	
Direzione Comunicazione ed eventi (DICEV)	<b>16</b>	Dirigenti: 1; resp. Funzione: 2 dipendenti: 13
Direzione Commerciale (DICOM)	<b>4</b>	Resp. Funzione: 2 Dipendenti: 2
Direzione Mobilità Privata (DIMOB)	<b>10</b>	Dirigenti: 1 Resp. Funzione: 5 Dipendenti: 4
Direzione Vendite e Controlli (DIVEN)	<b>36</b>	Dirigenti: 1 Resp. Funzione: 3 Dipendenti 32
Manutenzione Patrimonio (MANPAT)	<b>7</b>	Dirigenti: 1 Resp. Funzione: 1 Dipendenti: 5
PMV	<b>11</b>	Dirigenti 1 Dipendenti: 10
<b>Totale</b>	<b>290</b>	<b>Dirigenti: 15</b> <b>Resp. Funzione: 38</b> <b>dipendenti: 237</b>

Dall'attività di formazione sono stati esclusi, in questa prima fase, i dipendenti degli esercizi.

Oltre alla capillare attività di formazione generale sopra illustrata, è stata realizzata anche una formazione specifica in materia di anticorruzione in data 03.11.2015, erogata con il contributo di un docente esterno, il

Dott. Stefano Toschei, consigliere TAR Lazio, scelto per il suo prestigioso curriculum vitae, e rientrante nel programma di Fondoimpresa.

Il suddetto incontro è stato rivolto al Responsabile Anticorruzione e suoi collaboratori nonché al Direttore Legale e Acquisti della Capogruppo AVM, trattandosi della direzione con maggiore esposizione al rischio di corruzione. All'incontro ha partecipato altresì il Presidente della Capogruppo AVM.

Quanto ai contenuti, l'incontro ha riguardato in modo specialistico:

- la redazione del Codice etico e di comportamento;
- la mappatura dei processi;
- l'individuazione e valutazione del rischio;
- le misure da adottare, con speciale riferimento al settore contratti e appalti.

Tutte le attività formative realizzate nel corso dell'anno sono state documentate mediante sottoscrizione, da parte di partecipanti e docenti, di apposito registro di presenza, conservato presso la funzione ORGAN della Direzione del personale di gruppo.

Per gli anni successivi, è intenzione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, con il supporto della Direzione Personale e Organizzazione, pianificare ed organizzare la formazione, in particolare, per il personale collocato in aree che, ai sensi della mappatura allegato 1, risultano esposte a più alto rischio di corruzione, secondo un orientamento "risk-based".

## **6 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (C.D. WHISTLEBLOWER)**

In conformità alla normativa ed alle Linee Guida ANAC le società devono adottare dei sistemi che incoraggino il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione della segnalazione e in ogni contatto successivo.

In particolare, a legge 190 /2012 ha introdotto l'art. 54 bis al D. Lgs. 165 del 2001 a tutela del dipendente che segnala illecito (c.d. Whistleblower). Tale norma prevede:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. 165 del 2001 in caso di necessità di disvelare l'identità del denunciante.

La finalità perseguita è di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire misure discriminatorie e conseguenze pregiudizievoli, tutelando l'anonimato anche in ogni contesto successivo alla segnalazione.

La società PMV, pur se la norma citata è contemplata nell'ambito del D. Lgs. 165 del 2001, per i pubblici dipendenti, e pur non essendo applicabile la fattispecie alla Società, studierà in futuro le eventuali corrette modalità per l'applicabilità di tale procedura.

## **7 ROTAZIONE O MISURE ALTERNATIVE**

Le Linee Guida ANAC evidenziano come uno dei principali fattori di rischio di corruzione sia costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti e, al



fine di ridurre tale rischio, considerano auspicabile che le società adottino questa misura compatibilmente con le esigenze organizzative di impresa. Tuttavia, le Linee Guida riconoscono che la rotazione non deve tradursi in una sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici a cui sono affidate attività ad alto contenuto tecnico e prevedono che, altra misura efficace, in combinazione o in alternativa alla rotazione, potrebbe essere quella delle distinzioni delle competenze (cd. segregazione delle funzioni), che attribuisce a soggetti diversi compiti di a) svolgere istruttorie e accertamenti b) adottare decisioni c) attuare le decisioni prese d) effettuare verifiche.

Le società del Gruppo stanno subendo una riorganizzazione societaria e di conseguenza l'organizzazione si sta modulando sulle nuove esigenze.

## 8 MONITORAGGIO

Il Responsabile della prevenzione della corruzione pubblicherà nel sito web della società, annualmente una relazione recante i risultati dell'attività di prevenzione svolta. Inoltre, il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione effettuerà un controllo periodico con cadenza semestrale e annuale a seconda della tipologia delle attività a rischio.

Il Responsabile predetto potrà infine effettuare dei controlli anche a campione relativamente alle dichiarazioni di insussistenza della cause di inconferibilità e incompatibilità fornite dai soggetti obbligati e potrà effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili.

Qualora, a seguito delle verifiche effettuate, emergano delle anomalie, il Responsabile della prevenzione e della Corruzione potrà chiedere l'eliminazione delle anomalie.

### 8.1 Flusso informativo verso il Responsabile della prevenzione della corruzione

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza del Responsabile della Prevenzione e della Corruzione, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi verso il predetto Responsabile. È pertanto necessario che il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione sia costantemente informato di quanto accade nella Società e di ogni aspetto che potrebbe avere rilevanza riguardo alle finalità del Piano.

Per tali ragioni ogni Dirigente delle aree a rischio deve trasmettere tutte le informazioni richieste e necessarie a rendere operativo il monitoraggio descritto nel punto che precede.

A tal fine, le società del gruppo hanno stabilito flussi informativi specifici in un apposito documento (all. \_ alla presente ) che definisce: macroarea; attività sensibili/strumentali; direzioni coinvolte e flusso verso il Responsabile Anticorruzione. Tale documento, a cui si rinvia, costituisce parte integrante del presente documento.

Inoltre, in generale ogni dirigente avrà un obbligo di segnalazione di ogni evento corruttivo di cui venga a conoscenza o che ritenga si sia verificato o stia per verificarsi nella propria area.

Il dirigente potrà presentare al Responsabile della Prevenzione e della Corruzione proposte di modifica al Piano in relazione alle eventuali ulteriori misure che la Società possa, nell'eventualità, adottare al fine di prevenire gli eventi corruttivi che sono descritti nel presente piano o circa l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili.

I flussi informativi e le segnalazioni sono conservate dal Responsabile della Prevenzione e della Corruzione in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea.

## PARTE II – TRASPARENZA

### 1. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità

A seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 33/2013 avente ad oggetto il «Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni», la società Capogruppo A.V.M. S.p.A. ha individuato la Responsabile Internal Audit ed Affari Societari di Gruppo, quale Responsabile della Trasparenza RT.

Al fine di dare attuazione al principio di trasparenza, che costituisce strumento di prevenzione della corruzione, e che è definita dal nuovo D. Lgs. 33/2013 come “accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”, è stato approvato con deliberazioni degli Organi Amministrativi di ciascuna Società del Gruppo AVM il “Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018” (allegato al presente piano). Il PTTI forma parte integrante del PPC e definisce in particolare le misure, i modi e le iniziative per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione.

## PARTE III – COMPORAMENTO, SANZIONI E COORDINAMENTO

### 1. Codice Etico e di Comportamento

Il Consiglio di Amministrazione in data 20 giugno 2013 ha adottato un Codice Etico, che esprime i valori di riferimento della Società ed esprime i principi, e le linee di comportamento che tutti i collaboratori devono mantenere e finalizzati a prevenire la commissione di reati da parte degli esponenti dell'organizzazione. In particolare vengono enucleati i principi di comportamento nei confronti dei soggetti terzi in generale ed in particolare nei confronti di:

- Clienti;
- Fornitori - Appaltatori - Partners commerciali/finanziari;
- Istituzioni Pubbliche e soggetti privati;
- Organizzazioni Politiche e Sindacali;
- Mass Media e pubblicità;
- Operatori presenti sul mercato.

### 2. Sanzioni

Il MOG di cui il presente PPC forma parte integrante, prevede nella Parte III – Sezione VI uno specifico sistema disciplinare e sanzionatorio contro la violazione delle regole di condotta delineate dal MOG e di tutte le sue parti integranti (Codice Etico, Piano Prevenzione Corruzione, Protocolli prevenzione 231/01) per prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto 231/01, in generale, e di qualsiasi comportamento che si possa delineare sotto l'accezione più ampia della L. 190/2012 come forma di corruzione.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dall'instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Le regole di condotta imposte dal MOG, infatti, sono assunte da PMV in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che incombe sulla società stessa.

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente MOG, tutti i dipendenti, i lavoratori assunti con contratto di collaborazione a progetto, i lavoratori in forza di contratto di somministrazione o distacco ex D. Lgs. 276/03, gli amministratori, i Direttori Generali di nomina assembleare, i collaboratori della Società, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la medesima.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede, e l'applicazione delle sanzioni compete esclusivamente all'Organo Amministrativo o a suo delegato. È compito di ODV e di RPCT segnalare all'Organo Amministrativo eventuali comportamenti in violazione del MOG e del PPC tali da richiedere l'applicazione di una sanzione disciplinare.