

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2021-2022-2023

(Legge 190/2012 e s.m.i.)

Approvato con determinazione dell'Amministratore Unico del 25/03/2021

Pubblicato su www.energieperlacitta.it nella sezione Società trasparente

Il presente documento (in seguito "Piano") viene adottato da Energie per la Città S.r.l. in ossequio alle disposizioni contenute nella Legge n. 190/2012 e successive disposizioni attuative, nonché del D.lgs. n. 33/2013.

Il presente P.T.P.C.T. sostituisce e integra la versione approvata in data 22/01/2020 e costituisce parte integrante del Modello di Gestione Organizzazione approvato dalla società in data 30/11/2020 ai sensi del D.lgs. 231/01.

SEZIONE A - PIANO ANTICORRUZIONE

1. Premessa: la disciplina vigente in materia di contrasto alla corruzione - La Legge 6 novembre 2012 n. 190 ed i successivi provvedimenti di attuazione.

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012, sono state approvate le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

Con tale provvedimento l'Italia ha dato risposta alle sollecitazioni provenienti dagli organismi internazionali ed è stato introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, il cui aspetto caratterizzante consiste nell'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli.

Ad un primo livello, quello "nazionale", il Dipartimento della funzione pubblica predispone, sulla base di linee di indirizzo adottate da un apposito Comitato interministeriale, il Piano Nazionale

Anticorruzione.

Al secondo livello, quello “decentrato”, ogni amministrazione pubblica e gli altri soggetti individuati dalla legge definiscono Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione che, sulla base delle indicazioni presenti nel Piano Nazionale, convergono l’analisi e valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indicano gli interventi organizzativi volti a prevenirli.

La funzione principale del Piano Nazionale è quella di assicurare l’attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione, elaborate a livello nazionale e internazionale. Il sistema deve garantire che le strategie nazionali si sviluppino e si modifichino a seconda delle esigenze e del feedback ricevuto dalle amministrazioni, in modo da mettere via via a punto degli strumenti di prevenzione mirati e sempre più incisivi.

Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 16 gennaio 2013 è stato istituito il Comitato interministeriale previsto dall’art. 1, comma 4, della l. n. 190. Il successivo 12 marzo il Comitato ha adottato le Linee di indirizzo per l’elaborazione del Piano Nazionale.

Tale documento specifica le funzioni e i contenuti del Piano tra i quali la definizione di indicazioni volte a indirizzare le amministrazioni pubbliche nella prima predisposizione dei Piani anticorruzione.

Il Piano Nazionale è stato approvato dalla CIVIT (Autorità Nazionale anticorruzione) ed ha ad oggetto in particolare:

- 1) gli obiettivi strategici e le azioni previste, da implementare a livello nazionale nel triennio 2013-2015;
- 2) le indicazioni circa le comunicazioni dei dati e delle informazioni al Dipartimento della funzione pubblica;
- 3) la strategia di prevenzione a livello di ciascuna p.a. e contiene le direttive alle p.a. per l’applicazione delle misure di prevenzione, tra cui quelle obbligatorie per legge.

Il quadro normativo è stato successivamente integrato e modificato con vari interventi legislativi e regolamentari.

Di particolare rilievo sono le innovazioni introdotte con il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, recante *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* ed il decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175,

“Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica” (Tusp), come modificato dal decreto legislativo 16 giugno 2017, n. 100.

La principale novità del d.lgs. 97/2016 sta nell’aver affiancato, quale strumento di trasparenza, il nuovo accesso generalizzato agli obblighi di pubblicazione già disciplinati dal d.lgs. 33/2013 e nell’aver considerato nell’ambito soggettivo di applicazione anche enti interamente di diritto privato purché con una significativa soglia dimensionale data dall’entità del bilancio non inferiore ai cinquecentomila euro.

In tema di trasparenza, il nuovo art. 2-bis del d.lgs. 33/2013, come introdotto dal d.lgs. 97/2016, disciplina l’«Ambito soggettivo di applicazione» delle disposizioni dell’intero decreto, tanto quelle relative all’accesso civico generalizzato, quanto quelle relative agli obblighi di pubblicazione.

L’art. 2-bis in particolare prevede:

- al primo si definisce e delimita la nozione di “pubbliche amministrazioni” con rinvio all’art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165 del 2001;
- al secondo comma si dispone che la medesima disciplina dettata dal d.lgs. 33/2013 per le pubbliche amministrazioni si applica, “in quanto compatibile”, anche a:
 - a) enti pubblici economici e ordini professionali;
 - b) società in controllo pubblico come definite dal d.lgs. 175/2016. Sono escluse, invece, le società quotate come definite dal medesimo decreto.
 - c) associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell’ultimo triennio da pubbliche amministrazioni e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell’organo di amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni;
- al terzo comma si dispone che la medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 si applica, “in quanto compatibile, limitatamente ai dati e

ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, alle società in partecipazione pubblica”, come definite dal d.lgs. n. 175 del 2016 “e alle associazioni, alle fondazioni e agli enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici”.

La nuova disposizione sostituisce il previgente art. 11 del d.lgs. n. 33 del 2013, fissando una disciplina organica (obblighi di pubblicazione e accesso generalizzato) applicabile a tutte le pubbliche amministrazioni; estende questo stesso regime, “*in quanto compatibile*”, anche ad altri soggetti, di natura pubblica (enti pubblici economici e ordini professionali) e privata (società e altri enti di diritto privato in controllo pubblico); stabilisce una diversa disciplina, meno stringente, per gli enti di diritto privato (società partecipate e altri enti) che svolgono attività di pubblico interesse.

La legge 4 agosto 2017, n. 124 “*Legge annuale per il mercato e la concorrenza*”, all’art. 1, co. 125, 126 e 127 impone ad una serie di soggetti privati la pubblicazione, a decorrere dal 2018, di alcuni dati relativi a sovvenzioni e incarichi ricevuti dalle pubbliche amministrazioni e dai soggetti di cui all’art. 2 bis del d.lgs. 33/2013.

Con riferimento alle misure di prevenzione della corruzione diverse dalla trasparenza, l’art. 41 del d.lgs. 97/2016, aggiungendo il co. 2-bis all’art. 1 della l. 190/2012, prevede che tanto le pubbliche amministrazioni quanto gli “*altri soggetti di cui all’articolo 2-bis, comma 2, del d.lgs. n. 33 del 2103*” siano destinatari delle indicazioni contenute nel PNA (del quale è la legge stessa a definire la natura di atto di indirizzo), ma secondo un regime differenziato: mentre le prime sono tenute ad adottare un vero e proprio PTPC, i secondi devono adottare “*misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*”.

Da ultimo, le Linee Guida adottate dall’ANAC (la versione più recente è quella adottata dall’Autorità in data 20/11/2017) forniscono indicazioni teoriche ed operative alle Amministrazioni pubbliche ed agli altri soggetti interessati dalla normativa citata.

Costituiscono altresì fonte di indicazioni e suggerimenti per la redazione e l'aggiornamento del piano triennale per la prevenzione della corruzione la Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 (PNA 2016), Delibera ANAC 1028 del 22 novembre 2017 (PNA 2017) e Delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018 (PNA 2018).

2. I destinatari del Piano Nazionale Anticorruzione.

Sono destinatarie del Piano Nazionale tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Gli indirizzi contenuti nel Piano Nazionale hanno come destinatari anche le regioni, gli enti del S.S.N., gli enti locali e gli enti ad essi collegati, fermo restando quanto previsto dall'intesa raggiunta in sede di Conferenza unificata il 24 luglio 2013 ai sensi dell'art. 1, commi 60 e 61, della l. n. 190 del 2012.

Gli indirizzi contenuti nel Piano Nazionale riguardano anche il personale delle Forze armate, Forze di polizia ad ordinamento civile e militare, della carriera diplomatica e prefettizia, i professori e ricercatori universitari, disciplinati dai propri ordinamenti ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 165 del 2001, per i quali le amministrazioni competenti dovranno assicurare l'adozione di iniziative e misure di prevenzione analoghe a quelle previste per il personale c.d. contrattualizzato, con gli adattamenti e tenendo conto delle specificità di ciascun ordinamento.

I contenuti del Piano Nazionale sono inoltre rivolti agli enti pubblici economici (ivi comprese l'Agenzia del demanio e le autorità portuali), agli enti di diritto privato in controllo pubblico. Per quanto riguarda le società partecipate e quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. il Piano Nazionale trova applicazione esclusivamente per le parti in cui tali soggetti sono espressamente indicati come destinatari.

3. La nozione di "corruzione".

Il concetto di corruzione che viene preso a riferimento nel Piano Nazionale ha un'accezione ampia ed è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui - a

prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza 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.

I principali strumenti previsti dalla normativa vigente in materia di prevenzione della corruzione sono, oltre all'elaborazione del PIANO NAZIONALE:

- l'adozione di misure periodiche di aggiornamento e attuazione del Piano (con riferimento al triennio successivo)
- gli adempimenti di trasparenza;
- i codici di comportamento;
- la rotazione del personale;
- l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
- la disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali;
- la disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (pantouflage-revolvingdoors);
- l'incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;
- la disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione;
- la disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage - revolving doors);
- la disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower);
- la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione.

L'assetto normativo in materia di prevenzione della corruzione è poi completato con il contenuto dei decreti attuativi:

- il Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi,

a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190, approvato con il decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235;

- la disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell'art. 1 della l. n. 190 del 2012, decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;
- le disposizioni in materia di inconvertibilità 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, decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39;
- il codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni approvato con d.P.R. 16 aprile 2013, n.62 in attuazione dell'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, come sostituito dalla l. n. 190.

Secondo le previsioni del Piano Nazionale la formulazione della strategia nazionale anticorruzione è finalizzata a ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione, aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione e creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

4. Le azioni e le misure per la prevenzione previsti dal Piano Nazionale Anticorruzione.

Le amministrazioni pubbliche e gli altri enti destinatari debbono porre in essere le azioni e introdurre ed implementare le misure che si configurano come obbligatorie, in quanto disciplinate direttamente dalla legge, nonché sviluppare misure ulteriori anche in riferimento al particolare contesto di riferimento.

Il Piano Anticorruzione rappresenta il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione all'interno di ciascun ente.

Il Piano è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinando gli interventi.

Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella l. n.190/2012 gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali.

Per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la

pubblica amministrazione previsti dalla l. n. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella l. n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente (società strumentali/società di interesse generale).

Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della l. n. 190 del 2012 e denominate Piani di prevenzione della corruzione, debbono essere messe a disposizione delle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale.

L'amministrazione che esercita la vigilanza verifica l'avvenuta introduzione dei modelli da parte dell'ente pubblico economico o dell'ente di diritto privato in controllo pubblico. L'amministrazione e l'ente vigilato organizzano un idoneo sistema informativo per monitorare l'attuazione delle misure sopra indicate.

5. Le misure adottate da Energie per la città per la prevenzione ed il contrasto della corruzione.

5.1. Principi generali.

Energie per la città è una società per azioni a socio unico interamente partecipata dal Comune di Cesena.

Essa opera nel settore del facility management, energy management energetico, progettazione e realizzazione di impianti per la produzione di energia da fonti rinnovabili.

La società opera quale stazione appaltante ai sensi del D.lgs. 50/2016 e s.m.i. (codice dei contratti pubblici).

Viene nominato dalla società quale "RESPONSABILE DELL'ANAGRAFE DELLA STAZIONE APPALTANTE" (d'ora in poi RASA) il Direttore Ing. Giovanni Battistini. Il RASA è incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) istituita ai sensi dell'art. 33-ter del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179

La società persegue la lotta alla corruzione ed agli altri reati contro la pubblica amministrazione, contrastando ogni forma in cui tali illeciti si possono manifestare, ivi comprese, a titolo esemplificativo, i fenomeni di versamento di tangenti o le pratiche estorsive.

La società opera con correttezza, trasparenza, onestà e integrità, del rispetto delle leggi e delle altre disposizioni vigenti nonché degli standard internazionali e delle linee guida applicabili al suo settore di attività. Tutti i soggetti che operano per conto o nell'ambito dell'attività della società si impegnano

anch'essi al rispetto dei principi e delle finalità sopra indicate.

Nel "Codice Etico" adottato dalla società il 8-11-2019 e pubblicato sul sito internet istituzionale nella sezione "società trasparente" sono individuati più compiutamente i principi e gli obiettivi che si impegna a perseguire nello svolgimento della sua attività.

Con il presente documento la società intende realizzare un programma di contrasto ai fenomeni corruttivi ed in senso lato illeciti, promuovendo comportamenti leali e retti da parte della sua struttura ed assicurando il regolare funzionamento dell'ente e dei suoi organi sociali, oltre a promuovere e favorire la necessaria trasparenza ed integrità dell'azione dell'Ente.

Il presente Piano, redatto anche nell'adempimento degli obblighi di legge già citati in premessa, fornisce un quadro sistematico di riferimento degli impegni assunti dalla società in materia di prevenzione della corruzione.

Principio cardine del presente Piano è costituito dalla affermazione di consapevolezza della illegalità insita nel pagare o accettare, direttamente o indirettamente, pagamenti impropri o non dovuti allo scopo di ottenere, mantenere concedere un affare o comunque far conseguire un vantaggio ingiusto a qualsiasi soggetto in relazione allo svolgimento dell'attività della società.

5.2. Obiettivi.

La società considera obiettivi primari delle sue attività volte alla prevenzione della corruzione:

- l'individuazione a beneficio dei destinatari, come definiti nel presente Piano, un insieme di regole e strategie di risk management finalizzate a contrastare la corruzione;
- l'implementazione di attività di monitoraggio volte ad assolvere un chiaro intento deflattivo di comportamenti non in linea con il principio di legalità, nonché di azioni idonee a far emergere comportamenti sospetti;
- la sensibilizzazione del pubblico e degli interlocutori della società rispetto al contrasto della corruzione;
- l'adozione di standard sempre più elevati di integrità, trasparenza e responsabilità da parte della società e dei soggetti che operano per conto della stessa.

5.3. Ambito di applicazione.

Il Piano viene approvato dall'organo amministrativo della società ed è vincolante per l'ente e per

tutti i soggetti che operano per suo conto a qualsiasi titolo.

Nel corso del 2020, su indicazione del socio unico Comune di Cesena, la società ha trasformato la propria forma giuridica sociale da S.P.A. a S.r.l. con adozione di un nuovo statuto. Contestualmente l'amministrazione della società è stata affidata ad un Amministratore Unico e le funzioni di controllo e revisione sono state affidate ad un soggetto unico.

Nel corso del 2020, conseguentemente all'emergenza COVID-19, la società ha nominato un COMITATO ANTICONTAGIO INTERNO al fine di intensificare le forme di controllo e protezione dei dipendenti della società. La società ha aderito formalmente alla modalità di lavoro in "smart working".

Il socio unico Comune di Cesena approva annualmente il Documento Unico di Programmazione triennale con il quale definisce obiettivi generali e specifici per le proprie società partecipate.

Sono "destinatari" delle disposizioni contenute nel presente Piano e si impegnano al suo rispetto:

- i dipendenti ed i prestatori di lavoro a qualsiasi titolo della società, ivi compresi i dirigenti della società;
- i componenti dell'organo amministrativo e dell'organo di controllo.

La società esige che tutti i destinatari, come sopra definiti, conoscano, condividano rispettino con la massima diligenza i dettami aziendali indicati nel presente Piano e promuovano l'applicazione di tali disposizioni da parte di tutti i soggetti esterni, anche stranieri, che intrattengono qualsivoglia tipologia di rapporto con la società.

In forza di apposite clausole contrattuali tutti i destinatari ed i terzi (fornitori, lavoratori autonomi, partner commerciali, ecc.) devono adottare una condotta coerente con quanto stabilito dal presente Piano.

Nel caso vengano accertati in capo a consulenti, fornitori, partner, collaboratori o intermediari comportamenti che integrano violazione del Piano la società adotta, nei limiti consentiti dalla legge, gli opportuni provvedimenti ivi compresa la eventuale risoluzione del contratto.

5.4. Individuazione delle aree di rischio.

All'esito delle verifiche compiute dalla società per individuare le aree di operatività che esprimono maggiori indici di rischio, in conformità alle metodologie di analisi e di valutazione dei rischi indicate da ANAC con i PNA, sono state individuate le seguenti aree operative meritevoli di maggiore cura nella applicazione delle disposizioni di contrasto alla corruzione:

A) acquisizione e progressione del personale.

In tale area gli illeciti possono realizzarsi mediante:

- la previsione 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;
- l’abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;
- l’irregolare composizione della commissione di selezione finalizzata al reclutamento di candidati particolari;
- l’inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell’imparzialità della selezione, quali, la cogenza della regola dell’anonimato nel caso di prova scritta e la rideterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari;
- la concessione di progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;
- l’adozione di motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.

B) affidamento di lavori, servizi e forniture. In tale area gli illeciti possono essere realizzati a titolo esemplificativo:

- mediante 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;
- attraverso la definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un’impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);
- mediante l’uso distorto del criterio dell’offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un’impresa;
- attraverso l’utilizzo della procedura negoziata e l’abuso dell’affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un’impresa;
- attraverso l’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 extraguadagni;

- con 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;
- con l'elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto.

La suddetta attività di analisi dei fattori di rischio è fondamentale per garantire alla società di adottare misure di prevenzione della corruzione che siano adeguatamente progettate, sostenibili e verificabili.

Nel dettaglio le caratteristiche ed i fattori di rischio dell'attività aziendale non hanno subito significative modifiche nel corso del 2020.

La società è soggetta all'attività di direzione e coordinamento del socio unico Comune di Cesena che esercita su di essa il controllo analogo. Il socio unico approva annualmente il DUP (documento unico di programmazione) che contiene gli obiettivi di sviluppo e di efficienza affidati alla società. La società recepisce tali indirizzi.

Nel corso del 2020, su iniziativa del socio unico Comune di Cesena, la società che è stata registrata con delibera Delibera ANAC n.887 28 ottobre 2020 nell'elenco degli affidatari in house.

5.5. Il perseguimento degli obiettivi del Piano.

A. Tangenti

La società proibisce il ricorso a qualsiasi forma di pagamento illecito, in denaro o altra utilità, allo scopo di trarre un vantaggio nelle relazioni con i propri clienti, fornitori, collaboratori o in generale con i portatori di interessi.

Per vantaggio si intende anche una facilitazione, o garanzia del conseguimento, azioni comunque dovute.

Il divieto è naturalmente esteso ai destinatari del presente Piano che, in virtù del ruolo e delle attività svolte all'interno della società, intendano accettare o offrire tangenti a beneficio proprio o di loro familiari, associati o conoscenti.

In caso di promessa, offerta o richiesta di tangenti, i soggetti che ne siano informati danno

comunicazione all'organo amministrativo o all'organo di controllo nelle forme previste dal presente Piano.

B. Contributi a partiti politici e organizzazioni sindacali

La società si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta ad esponenti politici. Essa non finanzia partiti politici, loro rappresentanti o candidati, né effetto sponsorizzazioni di congressi o eventi che abbiano un fine di propaganda politica.

La società non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, ad organizzazioni sindacali né a loro rappresentanti o candidati se non nelle forme e nei modi previsti dalle normative vigenti ed impronta le relazioni con le medesime al principio di correttezza e di collaborazione.

C. Facilitazioni

La società non consente di corrispondere, offrire o da accettare, direttamente o indirettamente pagamenti a beneficio di qualsiasi entità, ivi compresa la società, allo scopo di accelerare prestazioni comunque già dovute da parte di qualsiasi soggetto.

In caso di promessa, offerta o richiesta di facilitazioni i soggetti che operano per conto della società ne danno comunicazione all'organo amministrativo o all'organo di controllo attraverso il canale dedicato alla raccolta delle azioni previsto dal presente Piano.

D. Omaggi e liberalità

E' fatto espresso divieto a tutti i soggetti che operano per la società di ricevere o elargire qualsiasi forma di omaggio che possa ritenuto eccedente rispetto alle normali pratiche di cortesia o comunque rivolto ad acquisire o garantire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività ricollegabile alla società.

Gli omaggi eventualmente offerti dalla società devono essere gestiti ed autorizzati dall'organo dirigente e devono essere adeguatamente documentati.

Qualsiasi omaggio ricevuto da persone che operano nell'ambito della società deve essere portato a conoscenza dell'organo dirigente affinché ne verifichi l'appropriatezza.

E. Procedure di acquisto di beni e servizi e selezione del personale

Per le modalità di affidamento di lavori, servizi e forniture la società uniforma il proprio operato

alle disposizioni del D.lgs 50/2016 e s.m.i. e ai regolamenti interni approvati dall'organo amministrativo. Per le modalità di selezione e assunzione del personale si rimanda all'apposito regolamento interno per il reclutamento del personale e il conferimento di incarichi.

Tutti i dipendenti della società sono tenuti al rispetto del Piano e del "codice etico".

Il testo del Piano e tutti i suoi allegati sono tenuti costantemente a disposizione di tutto il personale presso la sede della società garantendo a ciascun interessato il diritto alla più ampia consultazione.

La società ha a tal fine approvato propri regolamenti interni, conformi agli indirizzi del D.lgs. 50/2016 e alle successive delibere ANAC, utili al fine di attuare un controllo continuo delle modalità di affidamento diretto e delle conseguenti forme di pubblicità.

F. Segnalazioni delle violazioni

Tutti i destinatari delle disposizioni contenute nel presente Piano sono tenuti a segnalare qualsiasi violazione o sospetto di violazione del Piano all'indirizzo e-mail dedicato all'Organismo di Vigilanza (OdV) nominato ai sensi del D.lgs. 231/01 e previsto dal modello adottato dalla società.

L'organo che riceve la segnalazione è tenuto ad esaminarla ed interpellare, ove necessario, l'autore ed il responsabile della presunta violazione, invitando gli organi competenti della società ad adottare le necessarie iniziative anche disciplinari nei confronti del responsabile.

La società in data 30/11/2020 ha nominato il Dott. Fantini Andrea quale OdV con scadenza nel 2023.

G. Trasparenza

La Società adempie agli obblighi di trasparenza senza ritardo. Gli adempimenti di trasparenza tengono conto delle prescrizioni contenute nel d.lgs. n. 33 del 2013, nella l. n. 190 e nelle altre fonti normative vigenti come già richiamati alla Sezione A del Piano.

Gli obiettivi ed i principi applicati dalla Società per la programmazione della trasparenza e dell'integrità sono sanciti nella sezione del Piano dedicata al Programma triennale della trasparenza e dell'integrità.

A tal fine la società mantiene attiva, sul proprio sito internet, una sezione denominata **SOCIETÀ TRASPARENTE** nella quale vengono pubblicate informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo i criteri di accessibilità, completezza e semplicità di consultazione. Nel 2018 la società ha proceduto ad una revisione della sezione società trasparente per migliorarne l'accessibilità.

H. Codici di comportamento, buone pratiche e valori

La Società ha adottato un proprio Codice Etico e di comportamento (di cui al precedente punto 5.1)

e ne cura il rispetto da parte di tutti i suoi esponenti e lavoratori a qualsiasi titolo.

La Società adotta, ove possibile, schemi tipo di incarico, contratto, bando, inserendo la condizione dell'osservanza del Codice per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo per il personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione dell'autorità politica, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi od opere, nonché prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.

La Società porta a conoscenza di tutti i soggetti interessati il contenuto del Codice ove necessario anche attraverso adeguate iniziative di formazione.

I. Rotazione del personale

La Società adotta forme organizzative per realizzare, ove possibile, la rotazione del personale con funzioni di controllo o responsabilità (ivi compresi i responsabili del procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione. Le procedure interne adottate dalla società prevedono che nessun procedimento e nessun pagamento di somme da parte della società sia seguito da un unico dipendente.

J. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

La Società informa il personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse. Per ogni affidamento esterno è precedentemente dichiarata, dal Responsabile del procedimento e verificata per gli altri dipendenti, l'assenza di conflitti di interesse, nell'ambito della determina a contrarre.

K. Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

Ferme restando le competenze in capo al socio, la Società verifica periodicamente, anche mediante l'acquisizione di autocertificazioni a firma degli interessati, la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del d.lgs. n. 39 del 2013 per le situazioni contemplate nei medesimi Capi ove applicabili.

Per "incompatibilità" si intende l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero

l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.

Il controllo viene effettuato:

- all'atto del conferimento dell'incarico;
- annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, l'organo dirigente contesta la circostanza all'interessato e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

La Società deve in ogni caso:

- impartire direttive interne affinché negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità;
- impartire direttive affinché i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto.

L. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)

La legge 190/2012 ha introdotto una nuova disciplina delle attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro, il c.d. *pantouflage* o *revolving doors*, volta a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

L'art. 53, c. 16-ter, del d.lgs. 165/2001 stabilisce, infatti, che *“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.”*. L'art. 21 del d.lgs. 39/2013 estende tale disciplina agli enti di diritto privato in controllo pubblico, indicando che *“Ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico”*.

L'obiettivo della norma è di evitare che coloro che esercitano poteri autoritativi o negoziali sfruttino la posizione ricoperta all'interno della Società/Pubblica Amministrazione, al fine di ottenere un

nuovo incarico (subordinato o autonomo) presso una società terza con la quale hanno intrattenuto rapporti di lavoro; i limiti non sono estendibili a tutti i dipendenti/collaboratori, bensì unicamente a *“coloro che, negli ultimi tre anni, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. I dipendenti interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura”*.

In sostanza, una volta cessato il rapporto di lavoro con la Società/Pubblica Amministrazione, tali soggetti non possono avere alcun tipo di rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi stipulati, derivanti dall'esercizio dei propri poteri.

Pantouflage per attività precedente

Ai fini dell'accertamento della sussistenza o meno delle cause ostative di cui all'art. 53, c. 16-ter del d.lgs. 165/2001, per la stipula di un contratto di lavoro (autonomo o subordinato), la Società segnala nella sezione Società Trasparente la norma che identifica le citate cause e le rende note agli interessati nei rispettivi contratti di lavoro autonomo/subordinato.

A tal fine Energie per la Città S.r.l. richiede al momento della partecipazione del candidato alla procedura di selezione per cui ha presentato domanda di ammissione, di sottoscrivere dichiarazione in cui attesta la sussistenza o meno delle cause ostative di cui all'art. 53, c. 16-ter del d.lgs n. 165/2001.

All'atto della stipula del contratto il candidato deve fornire alla struttura aziendale competente la dichiarazione sostitutiva di certificazione, resa nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. 445/2000, con la quale dichiara di non aver esercitato, negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali all'interno dell'Amministrazione di provenienza, di cui Energie per la Città S.r.l. sia stata destinataria.

In caso di sussistenza della causa ostativa all'assunzione, la Società si astiene dallo stipulare il contratto. Nel caso in cui la Società venga a conoscenza della causa solo successivamente, provvede a risolvere il relativo contratto ed a darne comunicazione al R.P.C.T.

A tal fine verranno inserite apposite clausole nei contratti stipulati a far data dall'adozione del

presente P.T.P.C.T.

Pantouflage per attività successiva

La Società rende noto ad Amministratori/Dirigenti che alla stessa si applicano le cause ostative di cui al combinato disposto dell'art. 21 del d.lgs. 39/2013 e dell'art. 53, c. 16-ter del d.lgs. 165/2001, nei rispettivi contratti di lavoro autonomo/subordinato.

In tale ambito si evidenzia che per "soggetti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali" si devono intendere coloro che hanno il potere di rappresentare la Società all'atto dell'adozione di provvedimenti di natura o della stipula di contratti/accordi.

M. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

Ai fini dell'applicazione degli artt. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, la Società verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione dei certificati rilasciati dalle autorità competenti ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. n. 445 del 2000 (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione la Società:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione,
- applica le misure previste dall'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013,
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

N. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)

La Società assicura la riservatezza delle segnalazioni di illecito effettuate dai dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo.

Le informazioni contenute nelle segnalazioni possono essere portate a conoscenza esclusivamente dell'organo dirigente e non possono essere diffuse al resto del personale.

La violazione dei suddetti obblighi di riservatezza comporta responsabilità disciplinare e l'irrogazione delle conseguenti sanzioni.

La Società adotta, nell'ambito del modello di organizzazione e gestione predisposto ai sensi del D.lgs. n. 231/01, misure idonee a garantire il rispetto delle previsioni introdotte con la Legge 30 novembre 2017 n. 179 ("Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato") ed alle Linee Guida all'uopo adottate dall'ANAC ai sensi dell'art. 1 comma 5 della predetta Legge.

O. La formazione

La Società assicura la formazione e l'aggiornamento del suo personale sia con riferimento alle competenze (approccio contenutistico) che alle tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale).

La Società cura inoltre la formazione degli esponenti apicali dell'ente in merito alle politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione degli illeciti.

Almeno con cadenza annuale, e comunque ogni qualvolta novità normative o organizzative lo richiedano, il personale è formato e informato. La società ha a tal fine attuato nel 2018 un programma di formazione e informazione per i dipendenti della società.

P. Protocolli di legalità

La Società può predisporre ed utilizzare, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della l. n. 190 protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse.

A tal fine, la Società può inserire negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

Pbis. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

La Società, in relazione all'attività di pubblico interesse da essa esercitata, pianifica misure di

sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità.

A tali fini viene data diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il Piano Anticorruzione e alle connesse misure.

La società adotta e pubblica sul proprio sito web il regolamento inerente l'esercizio dell'accesso agli atti e l'acquisizione di informazione sulle attività della società nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di trasparenza.

Q. Ulteriori misure per la riduzione del rischio di corruzione

La società, in via aggiuntiva rispetto agli ulteriori adempimenti obbligatoriamente previsti dalle disposizioni vigenti, adotta le seguenti misure al fine di garantire la massima efficacia nel contrasto ai fenomeni corruttivi:

- intensifica i controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dai dipendenti ai sensi degli artt. 46-49 del d.P.R. n. 445 del 2000 (artt. 71 e 72 del d.P.R. n. 445 del 2000);
- prevede la presenza di più operatori in occasione dello svolgimento di procedure o procedimenti "sensibili", anche se la responsabilità del procedimento o del processo è affidata ad un unico dipendente;
- inserisce apposite disposizioni nel codice etico di comportamento per fronteggiare situazioni di rischio specifico;
- adotta forme di coordinamento e scambio di informazioni tra l'Organismo di Vigilanza ed il RPCT in ordine ai fattori di rischio nell'attività aziendale ed agli eventi di rilievo occorsi nell'esercizio dell'impresa e delle funzioni di interesse pubblico.

6. Pubblicazione e trasparenza

Il testo aggiornato del Piano è pubblicato nel sito istituzionale della società.

Nei contratti stipulati dalla società con i terzi viene data adeguata informativa dell'adozione del presente Piano.

La società adotta adeguati interventi di formazione e informazione a beneficio di tutto il personale al fine di assicurare la massima diffusione e la corretta comprensione del presente Piano.

7. Aggiornamento revisioni del Piano e dei suoi allegati

L'Organo amministrativo, su proposta del RPCT o del collegio sindacale, delibera sulle modifiche al testo del presente Piano e dei suoi allegati.

SEZIONE B - TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

Energie per la Città S.r.l. pubblica sul proprio sito le principali notizie relative agli organi societari ed all'attività della società, oltre a pubblicare gli atti amministrativi previsti dalle norme sulla trasparenza dei dati contenuti nel D. Lgs. 33/2013.

Strumento fondamentale per l'organizzazione, il coordinamento e la gestione complessiva della trasparenza, con il quale vengono programmate – secondo le previsioni dell'art. 10 del D.lgs. n. 33/13, così come modificate dal D.Lgs. 97/2016, e le disposizioni dettate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione – le attività finalizzate alla prevenzione della corruzione e allo sviluppo della cultura della legalità, unitamente al Piano per la prevenzione della corruzione.

Il presente Piano viene portato a conoscenza e condiviso con l'Organismo di Vigilanza, poiché la Società è dotata di un modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. n. 231/01.

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza e l'accesso alle attività svolte dalla Società.

Le prescrizioni dettate dalla legislazione più recente sulla trasparenza dell'attività degli Enti Pubblici e delle Società da essi partecipate, che svolgono attività di pubblico interesse e che risultano in una situazione di controllo, in conformità al D. Lgs. n. 196/2003, alle Linee Guida del Garante sulla Privacy 2/3/2011 ed agli adempimenti relativi alla trasparenza dettati dal D.Lgs. 33/2013, costituiscono un elemento distintivo di primaria importanza, teso al miglioramento dei rapporti con i cittadini e per la prevenzione della corruzione.

L'attività svolta dalla Società è improntata ai principi di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia, economicità, efficienza, integrità e lealtà.

Il rilievo che assume l'adempimento alle prescrizioni di legge assicura la possibilità di comparare i dati dei risultati raggiunti nello svolgimento delle attività amministrative ed il

perseguimento di performance sempre migliori.

Con la presente Sezione del Piano, che Energie per la Città S.r.l. ha adottato ai sensi del D. Lgs. N. 33/2013, la Società intende dare piena e concreta attuazione ai principi dettati in materia di prevenzione della corruzione e delineare le principali azioni e linee di intervento atte ad assicurare la trasparenza e lo sviluppo della cultura della legalità.

Nella presente sezione sono infatti individuate le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare prevedendo anche uno specifico sistema di responsabilità garantendo un costante coordinamento tra il RPCT e i soggetti eventualmente incaricati dalla società al fine di pubblicare e aggiornare i dati previsti dalla normativa in materia. Il presente, da aggiornare annualmente, trae origine fra l'altro dalle linee guida fornite ANAC.

Gli obiettivi di trasparenza da perseguire nel periodo di vigenza del PIANO sono i seguenti:

- Garantire la massima trasparenza nelle pubblicazioni della sezione “Società trasparente” dei dati previsti dal D. Lgs. N. 33/2013 e nello sviluppo di una cultura della legalità ed integrità anche del proprio personale;
- Aumentare il flusso informativo interno della società, il confronto e la consultazione dei soggetti interessati, garantendo il monitoraggio del piano;
- Attuare la ricognizione e l'utilizzo delle banche dati e degli applicativi, già in uso, o da adottare, al fine di identificare eventuali possibilità di produzione automatica del materiale richiesto;
- Assicurare una progressiva riduzione dei costi relativi all'elaborazione del materiale soggetto agli obblighi di pubblicazione;
- Implementare forme di collaborazione tra gli organi di controllo della Società ed il RPCT.
- Verificare la necessità di implementare nuovi sistemi di automazione per la produzione e pubblicazione dei dati anche in relazione eventuali sviluppi organizzativi e normativi;
- Avere una successiva implementazione della pubblicazione di dati ed informazioni ulteriori rispetto a quelli per i quali vige l'obbligo di pubblicazione;

- Incentivare gli utenti interni ed esterni alla società a di inviare suggerimenti per migliorare il livello di trasparenza delle informazioni fornite;
- Organizzare momenti di formazione ed informazione per il personale della Società sui temi della trasparenza;
- Verificare periodicamente la necessità di migliorare la qualità complessiva del sito Internet, con particolare riferimento ai requisiti di accessibilità e usabilità.

Comunicazione ed attuazione del Trasparenza

Le policy e le procedure adottate dalla Società per assicurare il più ampio accesso alle informazioni sono rese note attraverso tutti i canali disponibili.

SITO ISTITUZIONALE

L'aggiornamento del Piano è proposto ogni anno alla Società dal **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza** e viene approvato entro il termine del 31 gennaio (o secondo le indicazioni A.N.A.C.) dall'organo di indirizzo e pubblicato sul sito web istituzionale di Energie per la città S.r.l.

SOGGETTI REFERENTI PER LA TRASPARENZA

L'organo amministrativo approva annualmente il Piano ed i relativi aggiornamenti.

La Società ha optato, in conformità a quanto indicato dall'ANAC, per la separazione dei ruoli tra ODV previsto dal Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. n. 231/01 e **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)**.

L'Amministratore Unico di Energie per la Città S.r.l., verificata l'insussistenza di situazioni di conflitto di interesse in relazione all'organizzazione della società, e accertate le competenze maturate in materia di organizzazione e conoscenza della normativa sulla prevenzione della corruzione ha nominato, quale **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza** il Dipendente della società a tempo indeterminato Dott.ssa Morigi Silvia.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza coordina gli

interventi e le azioni relative alla trasparenza e svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, segnalando gli esiti di tale controllo.

L'organo amministrativo della società garantisce adeguate risorse organizzative al RPCT ai fini dello svolgimento del ruolo assegnato.

A tal fine promuove e cura il coinvolgimento delle risorse interessate e si avvale del supporto delle risorse preposte alla programmazione e comunicazione sul web.

Verifica l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza ed integrità, esercita un'attività di impulso nei confronti della struttura dell'ente ed assicura la tempestività di pubblicazione dei dati per l'attuazione del Programma della Trasparenza.

Si rivolge agli addetti della Società che hanno la responsabilità di individuare i contenuti al fine di attuare il Piano per la parte di loro competenza.

ADOZIONE DEL PROGRAMMA E MONITORAGGI

Il RPCT predispone ogni anno la proposta di modifica del Piano ove necessaria. Le modifiche apportate al Piano vengono pubblicate sul sito internet.

La verifica del rispetto delle sue prescrizioni è effettuata dal Responsabile della trasparenza che si avvale, a tal fine, degli addetti della Società e dall'Organismo di Vigilanza.

DATI

Energie per la Città S.r.l. pubblica nella sezione denominata "Società Trasparente" del sito web istituzionale, le informazioni, i dati e i documenti sui cui vige obbligo di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. 33/2013 (come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016).

Sul sito possono essere inserite anche note non obbligatorie, ma ritenute utili per informare il cittadino.

I dati sono inseriti ed aggiornati direttamente dal RPCT o da altri addetti incaricati dalla società in sua assenza, sentito il RPCT.

In caso di inserimento manuale, direttamente dagli addetti della struttura, del materiale sul sito, la pubblicazione on line dovrà essere compiuta dai suddetti uffici, nelle sezioni di loro competenza.

I dati e tutto il materiale oggetto di pubblicazione deve essere prodotto e inserito in formato aperto o in formati compatibili alla trasformazione in formato aperto, secondo quanto previsto dalle indicazioni dell'ANAC.

Nella pubblicazione di dati e documenti e di tutto il materiale soggetto agli obblighi di trasparenza, deve essere garantito il rispetto delle normative sulla privacy.

COMPREENSIBILITA' ED ACCESSIBILITA' DEI DATI

Gli uffici devono curare la qualità della pubblicazione affinché si possa accedere in modo agevole alle informazioni e si possano comprendere i contenuti.

I dati devono corrispondere al fenomeno che si intende descrivere e, nel caso di dati tratti da documenti, devono essere pubblicati in modo esatto e senza omissioni.

Il contenuto dei dati deve essere comprensibile ed esplicitato in modo chiaro ed evidente.

Si applicano i seguenti principi:

- a) occorre evitare la frammentazione delle informazioni: ne consegue che va evitata la pubblicazione di stesse tipologie di dati in punti diversi del sito, che impedisca e complichino l'effettuazione di calcoli e comparazioni.
- b) occorre selezionare ed elaborare i dati di natura tecnica (ad es. dati finanziari e bilanci) in modo che il significato sia chiaro ed accessibile anche per chi è privo di conoscenze specialistiche.

Ogni dato deve essere aggiornato tempestivamente e comunque entro i termini prefissati dall'ANAC e dalle altre Autorità di settore nelle rispettive deliberazioni o linee guida.

La pubblicazione deve avvenire in tempi tali da garantire l'utile fruizione dall'utente con la necessaria tempestività.

CONTROLLO E MONITORAGGIO

Alla corretta attuazione del Piano concorrono il RPCT, l'Organismo di Vigilanza e tutti gli uffici della Società ed i relativi responsabili.

In particolare il RPCT svolge il controllo sull'attuazione del Piano e delle iniziative connesse, riferendo agli altri organi societari, eventuali inadempimenti e ritardi.

A tal fine il RPCT evidenzia e informa gli addetti della Società delle eventuali carenze, mancanze o non coerenze riscontrate e gli stessi dovranno provvedere a sanare le inadempienze entro e non oltre 30 giorni dalla segnalazione.

Decorso infruttuosamente tale termine, il RPCT è tenuto a dare comunicazione all'organo amministrativo della mancata attuazione degli obblighi di pubblicazione.

Il RPCT ha il compito di attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, tramite report di periodicità almeno annuale.

Eventuali ritardi negli aggiornamenti previsti, che potrebbero comportare sanzioni, potranno costituire oggetto di provvedimento disciplinare a carico dei responsabili.

TEMPI DI ATTUAZIONE

L'attuazione degli obiettivi previsti per il triennio dovrà essere svolta entro i tempi previsti nel presente programma, come di seguito indicato:

Anno 2021

- approvazione e pubblicazione della Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e invio dei dati relativi agli affidamenti in formato .xml;
- verifica sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità per incarichi dirigenziali (Deliberazione ANAC n. 833 del 3 Agosto 2016);
- realizzazione di incontri formativi sulla applicazione del Codice dei Contratti D.lgs. 50/2016.
- mantenimento ed eventuale adeguamento della sezione "Società Trasparente" del sito internet della società alle eventuali indicazioni normative fornite dall'ANAC per favorire una migliore accessibilità;
- i dipendenti sono tenuti aggiornati sui contenuti del PTCPT e sui relativi obblighi in capo ad ognuno di essi;
- proseguimento del percorso di implementazione di software interno per la gestione

contabile e l'automatizzazione delle procedure di pubblicazione dei dati sulla sezione società trasparente;

- aggiornamento annuale del PTPCT in linea con le indicazioni A.N.A.C.;
- aggiornamento del codice etico della società.

Anno 2022

- approvazione e pubblicazione della Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e invio dei dati relativi agli affidamenti in formato .xml;
- verifica sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità per incarichi dirigenziali (Deliberazione ANAC n. 833 del 3 Agosto 2016);
- realizzazione di incontri di formazione ed aggiornamento su Trasparenza, Anticorruzione, Accesso Civico, Mod. 231 e Codice Etico;
- eventuale aggiornamento della piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni whistleblowing in conformità alle previsioni della Legge n. 179/2017;
- mantenimento ed eventuale adeguamento della sezione "Società Trasparente" del sito internet della società alle eventuali indicazioni normative fornite dall'ANAC per favorire una migliore accessibilità;
- aggiornamento annuale del P.T.P.C.T. in linea con le indicazioni A.N.A.C.;

Anno 2023

- aggiornamento del Mod. 231 della società.
- approvazione e pubblicazione della Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e invio dei dati relativi agli affidamenti in formato .xml;
- verifica sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità per incarichi dirigenziali (Deliberazione ANAC n. 833 del 3 Agosto 2016);

- realizzazione di incontri formativi sulla applicazione del Codice dei Contratti D.lgs. 50/2016;
- mantenimento ed eventuale adeguamento della sezione “Società Trasparente” del sito internet della società alle eventuali indicazioni normative fornite dall’ANAC per favorire una migliore accessibilità;
- aggiornamento annuale del P.T.P.C.T. in linea con le indicazioni A.N.A.C.;

ACCESSO CIVICO E GENERALIZZATO

La società ha approvato in data 16/05/2019 un regolamento interno successivamente pubblicato nella sezione società trasparente della società.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il presente Piano viene redatto con riferimento agli adempimenti in materia di Trasparenza in conformità delle seguenti disposizioni:

- il Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, recante il "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", che ha ridefinito tutti gli obblighi di pubblicazione nonché le definizioni di trasparenza e di accesso civico, stabilendo altresì all'art. 10 i contenuti di massima del programma triennale per la trasparenza e l'integrità nonché l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni, compresi gli enti locali, di dotarsi dello stesso;
- la Deliberazione CIVIT n. 50 del 4 luglio 2013, avente a oggetto "Linee guida per l'aggiornamento del programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016" e i relativi allegati, con particolare riferimento alle errata-corrige pubblicate in data 24 settembre 2013;
- Deliberazione CIVIT n. 2/2012 avente a oggetto “Linee guida per il miglioramento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità”;
- la legge 6 novembre 2012, n. 190, e sue modificazioni e integrazioni, avente ad

oggetto "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che ha fissato il principio della trasparenza come asse portante delle politiche di prevenzione della corruzione stabilendo altresì numerosi obblighi in capo agli enti locali;

- la deliberazione del 2 marzo 2011 del Garante per la Protezione dei dati personali avente ad oggetto le "Linee Guida in materia di trattamento dei dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e diffusione sul web";
- le Linee Guida per i siti web della PA del 26 luglio 2010, con aggiornamento del 29 luglio 2011, riviste dalla Direttiva n. 8 del 26 novembre 2009 del Ministero per la Pubblica amministrazione e l'innovazione, con cui sono stati definiti i requisiti minimi di trasparenza e accessibilità dei siti web pubblici, con relative specifiche tecniche;
- Deliberazione CIVIT n. 105/2010 avente a oggetto "Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità";
- il Codice dell'amministrazione digitale (CAD) di cui al D.lgs 8 marzo 2005 n. 82;
- la determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 dell'ANAC;
- Linee Guida pubblicate dall'ANAC il 28/12/2016;
- Legge 30/11/2017 n. 179;
- Decreto Legislativo n. 175/2016;
- Linee Guida adottate dall'ANAC con delibera 20/11/2017.