

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	1/86
		Rev.	0



MODELLO ORGANIZZATIVO

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

(ai sensi del D.lgs. 231/01 e s.m.i.)

integrazione con

**Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la
Trasparenza**

(ai sensi della L. 190/2012 e s.m.i. e del D.lgs. 33/2013 e s.m.i.)

Modello aggiornato a gennaio 2018

Adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 26/01/2018

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	2/86
		Rev.	0

Storia delle revisioni del Modello

Edizione	Revisione	Data	Motivo della revisione
ed.0	rev.0	apr-09	<ul style="list-style-type: none"> • Prima edizione
ed.1	rev.0	gen-18	<ul style="list-style-type: none"> • Nuova edizione del documento con le seguenti principali finalità: <ul style="list-style-type: none"> ○ Recepimento degli aggiornamenti normativi intercorsi rispetto alla precedente edizione, in riferimento al D.lgs. 231/01 (ultimo provvedimento inserito: Legge 20 novembre 2017 n. 167) ○ Integrazione del Modello Organizzativo con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ○ Esecuzione ex-novo del Risk Assessment e della Gap Analysis ○ Definizione ex-novo delle Attività Sensibili e dei Presidi di Controllo • Il presente documento, comprensivo dei relativi allegati e dei documenti ivi richiamati, annulla e sostituisce i seguenti documenti: <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Programma Triennale per la Trasparenza ed Integrità – gen-16 e relativi allegati</i> ○ <i>Regolamento in materia di sanzioni disciplinari derivanti dalla violazione del modello ex D. Lgs. n° 231/01 – apr-09</i>

Storia degli allegati al Modello

Allegato	Edizione	Motivo della revisione
All. A - Catalogo Reati ex D.lgs. 231/01 integrato con i reati ex L. 190/12	ed.0 – rev.0	<ul style="list-style-type: none"> • Prima emissione
All. B - Attività Sensibili e Standard di Controllo	ed.0 – rev.0	<ul style="list-style-type: none"> • Prima emissione
All. C - Griglia di Sintesi dei risultati del Risk Assessment	ed.0 – rev.0	<ul style="list-style-type: none"> • Prima emissione
All. D - Risk Assessment 190	ed.0 – rev.0	<ul style="list-style-type: none"> • Prima emissione (recepisce ed aggiorna il previgente All. A al PTPC)
All. E - Obblighi di pubblicazione per la Trasparenza	ed.0 – rev.0	<ul style="list-style-type: none"> • Prima emissione (recepisce ed aggiorna il previgente All. B al PTPC)

 MOG 231 integrato con PTPCT	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Cod. doc.</td><td style="padding: 2px;">MOG</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Pag.</td><td style="padding: 2px;">3/86</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Rev.</td><td style="padding: 2px;">0</td></tr> </table>	Cod. doc.	MOG	Pag.	3/86	Rev.	0
Cod. doc.	MOG						
Pag.	3/86						
Rev.	0						

INDICE

1. INTRODUZIONE	6
1.1 Compiti ed attività della Società	6
1.2 Governance e assetto organizzativo	8
1.3 Sistema di Controllo Interno	9
1.4 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti.....	10
1.5 Le sanzioni previste per gli Enti	12
1.6 La condizione esimente dalla responsabilità amministrativa	12
1.7 Il quadro normativo anticorruzione	13
1.8 Riferimenti normativi Trasparenza e Integrità - Ambito Soggettivo di applicazione....	14
1.9 Modalità di coordinamento ed integrazione delle disposizioni normative.....	15
2. MODELLO ORGANIZZATIVO	18
2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello	18
2.2 Adozione del Modello	21
2.3 Struttura del Modello adottato.....	22
3. METODOLOGIA DI PROGETTAZIONE, IMPLEMENTAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	25
3.1 Interviste ai Key Officer.....	27
3.2 Valutazione del rischio di esposizione ex-ante (rischio intrinseco)	27
3.3 Attività sensibili e standard di controllo	30
3.4 Gap Analysis.....	31
3.5 Valutazione del Rischio di Esposizione ex-post (rischio residuo)	32
3.6 Azioni correttive e Action Plan	34
3.7 Sintesi dei risultati del Risk Assessment e della Gap Analysis	34
4. PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA	36
4.1 Integrazione tra MOG 231 e PTPCT	36
4.2 Contenuto del PTPCT.....	37
4.3 Soggetti coinvolti nel processo di predisposizione e adozione del PTPCT	37
4.3.1 Consiglio di Amministrazione	38
4.3.2 Responsabile della Prevenzione della Corruzione	38
4.3.3 Responsabile Trasparenza	40
4.3.4 Organismo di Vigilanza della società	41
4.3.5 Dirigenti e Referenti	42
4.3.6 Dipendenti e i Collaboratori	43
4.4 Gestione del Rischio.....	43
4.4.1 Analisi del contesto	45

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	4/86
		Rev.	0

4.4.2 Mappatura dei processi	45
4.4.3 Valutazione del rischio	46
4.4.4 Trattamento del rischio	47
4.5 Misure generali per prevenire o ridurre il rischio corruzione.....	47
4.5.1 Trasparenza e Integrità.....	48
4.5.1.1 Percorso metodologico	48
4.5.1.2 Soggetti referenti per la trasparenza	49
4.5.1.3 Processo di attuazione del Programma e misure organizzative.....	50
4.5.1.4 Procedure volte per la regolarità e tempestività dei flussi informativi.....	51
4.5.1.5 Misure di monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza	52
4.5.1.6 Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico.....	53
4.5.1.7 Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico generalizzato ..	54
4.5.1.8 Le giornate della trasparenza e le iniziative di comunicazione.....	54
4.5.2 Rotazione del personale	55
4.5.3 Astensione in caso di conflitti di interesse.....	56
4.5.4 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi	56
4.5.5 Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantoufage - revolving doors).....	57
4.5.6 Misure relative alla formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi ai dipendenti.....	57
4.5.7 Tutela del dipendente che effettua le segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower) ...	58
4.5.8 Informative tra Responsabile della Prevenzione della Corruzione, Organismo di Vigilanza e Organo Amministrativo	60
4.5.9 Formazione	60
4.5.10 Protocolli di legalità	63
4.5.11 Sistema disciplinare.....	63
4.5.12 Supporto risorse umane, strumentali e finanziarie per il funzionamento del sistema anticorruzione.....	63
4.6 Monitoraggio e aggiornamento del Piano e monitoraggio sull'attuazione delle misure .	64
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	67
5.1 Nomina dell'OdV.....	67
5.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	67
5.3 Cause di ineleggibilità e/o decadenza dell'Organismo di Vigilanza	68
5.4 I compiti dell'Organismo di Vigilanza	69
5.5 Regolamento di funzionamento ed autonomia finanziaria dell'OdV	70
6. FLUSSI INFORMATIVI.....	72
6.1 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza al top management	72

 <p>AMG AMG ENERGIA SPA Palermo</p>	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	5/86
		Rev.	0

6.2 Flussi informativi nei confronti dell'OdV e del RPC	72
6.3 Gestione delle segnalazioni	73
6.4 Referenti interni	74
6.5 Formazione ed informazione	75
6.5.1 Informazione al personale interno	75
6.5.2 Formazione e Informazione del personale interno.....	76
6.5.3 Informazione verso terzi	77
6.6 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali.....	78
6.7 Procedura di gestione dei flussi informativi e delle segnalazioni verso l'OdV e RPC	78
7. SISTEMA DISCIPLINARE.....	79
7.1 Principi generali.....	79
7.2 Criteri di applicazione delle sanzioni	79
7.3 Misure per i dipendenti.....	80
7.4 Misure per i dirigenti	81
7.5 Misure nei confronti degli Amministratori.....	82
7.6 Misure nei confronti dei Sindaci	83
7.7 Misure nei confronti dell'OdV, del RPC e del RT.....	83
7.8 Misure nei confronti di Collaboratori, Partner, Soci, Consulenti e Fornitori	83
7.9 Sanzioni per obblighi di Trasparenza	84
7.10 Conoscenza del regolamento	84
8. AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL MODELLO	85
9. ALLEGATI	86

	MOG 231 integrato con PTPCT	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Cod. doc.</td><td style="padding: 2px;">MOG</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Pag.</td><td style="padding: 2px;">6/86</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Rev.</td><td style="padding: 2px;">0</td></tr> </table>	Cod. doc.	MOG	Pag.	6/86	Rev.	0
Cod. doc.	MOG							
Pag.	6/86							
Rev.	0							

1. INTRODUZIONE

1.1 Compiti ed attività della Società

L'ambito di operatività della **AMG ENERGIA SPA** (di seguito anche denominata "Società") è il campo dei servizi pubblici locali, servizi che vanno dalla tradizionale distribuzione di metano, alla gestione della pubblica illuminazione, ai più avanzati (es. servizio ENERGIA).

Tra la Società e il Comune di Palermo intercorrono rapporti regolati da un contratto di servizio, sottoscritto il 13.12.2001 (e successivamente modificato e integrato), il quale fissa gli obblighi reciproci al fine di garantire l'autonomia gestionale della società e il perseguitamento degli obiettivi dell'Amministrazione Comunale, costituendo pertanto lo strumento di riferimento per la tipologia delle prestazioni e per le relative modalità di espletamento.

L'oggetto del contratto si articola nei seguenti punti:

- distribuzione metano, per uso residenziale e produttivo, compreso l'impiego per autotrazione;
- gestione del servizio di illuminazione pubblica, manutenzione degli impianti elettrici negli edifici comunali, impianti semaforici;
- gestione del servizio energia, inteso come la fornitura del prodotto finale per riscaldamento, raffreddamento e illuminazione;
- interventi nell'ambito degli impianti tecnologici di tipo energetico (fonti rinnovabili, efficienza energetica) e dei sistemi di sicurezza.

L'attività principale, sia in termini contabili che organizzativi, rimane il servizio di distribuzione del gas naturale, che viene effettuato su Palermo in regime di affidamento diretto.

La gestione della distribuzione del metano nell'ambito urbano della città di Palermo risulta piuttosto complessa (oltre 86 milioni di metri cubi di gas vettoriato nel 2014 e fluiti attraverso due cabine primarie; circa 830 km di rete cittadina in media e bassa pressione, circa 151.500 punti di riconsegna attivi).

A seguito di aggiudicazione della concessione attraverso gara pubblica, AMG ENERGIA svolge il servizio di distribuzione di metano anche nei Comuni di Montelepre, Camporeale e Grisi (frazione del Comune di Monreale).

In ottemperanza del D. Lgs. 164/2000 e delle successive deliberazioni emanate dall'Autorità nazionale per l'energia elettrica e il gas (AEEG), viene assicurata libertà di accesso alla rete di distribuzione gas a tutti i venditori e a tutti i soggetti aventi diritto. Pertanto AMG ENERGIA, nella qualità di gestore del servizio pubblico locale di distribuzione, svolge l'attività di vettore amento del metano per conto delle società di vendita che hanno accesso alla rete.

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc. Pag. Rev.	MOG 7/86 0

AMG ENERGIA, in conformità al ruolo rivestito, espleta:

- il servizio pubblico di vettoriamento del gas, al fine di fornire il metano ai clienti di tipo civile, di produzione e industriale;
- l'accudimento dei servizi accessori riguardante richieste inerenti la misura quali: attivazione fornitura, disattivazione fornitura, accesso per sostituzione nella fornitura (switch), accesso per attivazione nella fornitura, verifica gruppo di misura, verifica letture, sospensione fornitura a seguito morosità, riattivazione fornitura dopo sospensione per morosità;
- la preventivazione per nuovi impianti gas, per modifica impianti e per rimozione impianti gas esistenti;
- il servizio di Pronto Intervento Gas.

Altra attività di servizio pubblico ad elevata specializzazione, in termini di know-how e mezzi, e ad elevato impatto sulla qualità della vita dei cittadini è senz'altro il servizio di pubblica illuminazione (PI), previsto agli articoli 12-17 del contratto di servizio più sopra menzionato. Esso viene gestito in regime di appalto affidato in house e consiste nella manutenzione degli impianti di proprietà del Comune di Palermo (oltre 46.000 punti luce, circa 7.000 lanterne installate in circa 190 impianti semaforici) oltre 22.000 kW di potenza elettrica impegnata in edifici comunali e uffici giudiziari.

Utilizzando le risorse finanziarie rese disponibili dall'Amministrazione Comunale, AMG ENERGIA opera sia sull'installazione di nuovi impianti (anche per la valorizzazione del patrimonio artistico monumentale), sia per l'ammodernamento e riqualificazione degli impianti elettrici esistenti, con evidenti benefici di carattere economico e sociale.

Il servizio comprende anche la tempestiva assistenza tecnica e tecnologica (illuminazione, generazione di elettricità) in occasione di varie manifestazioni culturali, sportive, religiose, consultazioni elettorali, eventi di protezione civile.

Il servizio "energia" (artt.18-19 del contratto di servizio) è esteso a circa 250 edifici di proprietà e/o pertinenza comunale (scuole, uffici, strutture sportive). Esso comprende:

- la gestione (intesa come conduzione e/o assunzione dell'incarico di "Terzo Responsabile") degli impianti di climatizzazione elettrici, Termici di riscaldamento e produzione acqua calda, attualmente non è compresa (nella stesura vigente del "Capitolato d'oneri") la fornitura;
- della fonte energetica necessaria, o la conduzione di impianti di cogenerazione e di produzione di energia da fonti rinnovabili o assimilate. La fornitura di gasolio attualmente in atto ha una fatturazione separata e non è direttamente regolamentata nel Servizio;

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	8/86
		Rev.	0

- i lavori di relativi alla manutenzione straordinaria degli impianti termici ed elettrici di cui sopra (quest'ultima dietro approvazione di specifici preventivi), ivi compreso la trasformazione da alimentazione gasolio ad alimentazione gas naturale delle centrali termiche;
- la realizzazione di nuovi impianti di climatizzazione a servizio di edifici di proprietà del Comune di Palermo;
- l'effettuazione di nuovi impianti di climatizzazione ed antincendio in occasione di manifestazioni organizzate dal Comune di Palermo.

In particolare AMG ENERGIA gestisce circa 185 impianti di centrali termiche.

1.2 Governance e assetto organizzativo

AMG ENERGIA SPA, società per azioni costituita con atto del 06/12/1999 (l'iscrizione alla CCIAA) è interamente controllata dal Comune di Palermo ed è sottoposta ai poteri di direzione, coordinamento e controllo di quest'ultimo. Il capitale sociale ammonta a 96.996.800,00 euro. L'ambito di operatività della Società è il campo dei servizi pubblici locali, servizi che vanno dalla tradizionale distribuzione di metano, alla gestione della pubblica illuminazione, a quelli più avanzati (es. servizio energia).

La missione statutaria può essere enunciata nei seguenti punti:

- l'esercizio e la gestione delle attività nel campo della ricerca, produzione, approvvigionamento, trasporto, trasformazione, distribuzione, vendita, utilizzo e recupero dell'energia, sotto qualsiasi forma, promuovendone l'uso razionale e valorizzando le fonti energetiche rinnovabili;
- la progettazione, costruzione, gestione e manutenzione di impianti tecnologici;
- ogni altra attività praticabile lungo tutte le fasi del ciclo di progetto, specie in campo energetico ambientale.

Nata nel 1905 come azienda municipale per la produzione e distribuzione del gas, AMG è cresciuta in modo considerevole, attuando debitamente le disposizioni inerenti la liberalizzazione del mercato del gas (dir. 98/30/CE, D. Lgs. 164/2000 e s.m.i.), con significative conseguenze in termini di assetto societario, organizzazione, ridefinizione del proprio core business.

L'AMG ENERGIA SPA detiene le seguenti partecipazioni:

- Energy auditing s.r.l., partecipata al 100%;
- AMG Gas s.r.l., partecipata al 20%;
- RE.SE.T. S.c.p.a. partecipata al 1 %.

 AMG <i>ENERGIA SPA</i> <i>Palermo</i>	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc. Pag. Rev.	MOG 9/86 0
---	--	---------------------------	-------------------------

AMG Gas è soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte di Edison SpA.

RE.S.E.T. S.c.p.a. è una società consortile nata per la stabilizzazione del bacino dei "precari" fra il Comune di Palermo ed alcune sue partecipate, per l'erogazione di servizi di recente costituzione (dicembre 2015), la cui fruibilità da parte di AMG ENERGIA SPA è in fase di avvio.

Ai fini della gestione unitaria del Gruppo sono state accentrate in capo alla holding una serie di attività comuni alle società partecipate; sono stati accentratati i servizi ICT e di corporate, con particolare riferimento alle Funzioni Acquisti, Amministrazione e finanza, Amministrazione del personale, Logistica e Infrastrutture.

Il vigente assetto organizzativo societario è esaustivamente rappresentato all'interno dell'Organigramma pubblicato sul sito internet aziendale.

1.3 Sistema di Controllo Interno

Il Sistema di controllo interno della Società è costituito da un sistema procedurale, di governance e da norme più strettamente operative che regolamentano i processi aziendali, le attività ed i relativi controlli con l'obiettivo di assicurare:

- il rispetto delle strategie aziendali;
- l'efficacia ed efficienza dei processi;
- l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- la conformità delle operazioni con la legge, i piani, i regolamenti e le procedure aziendali interne.

Il sistema di controllo interno è periodicamente soggetto a monitoraggio ed adeguamento in relazione all'evoluzione dell'operatività aziendale e al contesto normativo di riferimento.

Il sistema adottato dalla società si compone dei seguenti principali elementi:

- l'organizzazione aziendale formalizzata, che definisce struttura, ruoli, responsabilità, poteri autorizzativi e dipendenze gerarchiche;
- l'insieme dei regolamenti, delle procedure e delle istruzioni operative riferite ai diversi processi aziendali;
- gli ordini di servizio ed i regolamenti interni che disciplinano lo svolgimento delle attività interne ed assicurano la tracciabilità e documentabilità delle operazioni e dei controlli effettuati, nel rispetto del principio di separazione delle funzioni e di garanzia che ogni transazione o azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- un sistema di gestione delle risorse finanziarie e dei pagamenti;

 MOG 231 integrato con PTPCT	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Cod. doc.</td><td style="padding: 2px;">MOG</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Pag.</td><td style="padding: 2px;">10/86</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Rev.</td><td style="padding: 2px;">0</td></tr> </table>	Cod. doc.	MOG	Pag.	10/86	Rev.	0
Cod. doc.	MOG						
Pag.	10/86						
Rev.	0						

- un sistema di formazione ed informazione, volto alla sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali dei principi etici e delle regole comportamentali, delle procedure emanate e dei contenuti del presente Modello;
- il Codice Etico, che racchiude i principi etici che devono essere osservati al fine di prevenire o ridurre i rischi di commissione di reato previsti dalla legge;
- un sistema disciplinare che interviene in caso di inosservanza delle disposizioni del Codice Etico, delle procedure operative e del presente Modello.

1.4 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti).

Il D. Lgs. 231/2001 ha dato esecuzione a Convenzioni internazionali quali:

- ✓ la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- ✓ la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione;
- ✓ la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione;
- ✓ la *Convenzione internazionale del 9 dicembre 1999* per la repressione del finanziamento del terrorismo;
- ✓ la *Convenzione delle Nazioni Unite del 15 novembre 2000 e del 31 maggio 2001* contro il crimine organizzato transnazionale;
- ✓ la *Convenzione del Consiglio d'Europa del 23 novembre 2001* sulla criminalità informatica;
- ✓ la *Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite del 31 ottobre 2003* contro la corruzione, consentendo, altresì, l'allineamento del sistema normativo italiano con quello di molti Paesi europei.

Il D.Lgs. 231/01 ha, dunque, istituito la responsabilità della *societas*, intesa quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura e matrice delle decisioni ed attività di coloro i quali operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente.

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla constatazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
	Pag.	11/86	
	Rev.	0	

La responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 si configura come penale, poiché prevede sanzioni effettive della libertà imprenditoriale e può essere sanzionata solo nell'ambito e con le regole del processo penale.

In particolare, il D.Lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che contempla dalle sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle più impattanti sanzioni interdittive, ivi compresa la sanzione dell'interdizione dell'esercizio dell'attività dell'ente.

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale, in presenza di tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal Legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

La responsabilità amministrativa consegue, dunque, da un reato commesso nell'interesse dell'ente, ossiaognqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'intento di arrecare un beneficio alla società; la medesima responsabilità è del pari ascrivibile alla società nel caso in cui la stessa traga dalla condotta illecita un qualche vantaggio (economico e non) di tipo indiretto, pur avendo l'autore del reato agito senza il fine esclusivo di arrecare un beneficio alla società.

Quanto ai soggetti, il Legislatore, all'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell'ente quando il reato è commesso:

- a) "*da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzata dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle stesse*" (cosiddetti soggetti apicali);
- b) "*da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*" (cosiddetti soggetti sottoposti).

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore impone l'accertamento della colpevolezza dell'ente.

Siffatto requisito soggettivo si identifica con una *colpa di organizzazione*, intesa come violazione di regole autoimposte dall'ente medesimo al fine di prevenire le specifiche ipotesi di reato.

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'ente sono espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, come integrato e modificato dagli interventi normativi successivi.

All'interno dell'**Allegato A - "Catalogo Reati"** del presente documento è contenuto l'elenco aggiornato delle "famiglie di reato" ricomprese nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 e s.m.i., con il dettaglio delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia.

 MOG 231 integrato con PTPCT	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Cod. doc.</td><td style="padding: 2px;">MOG</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Pag.</td><td style="padding: 2px;">12/86</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Rev.</td><td style="padding: 2px;">0</td></tr> </table>	Cod. doc.	MOG	Pag.	12/86	Rev.	0
Cod. doc.	MOG						
Pag.	12/86						
Rev.	0						

1.5 Le sanzioni previste per gli Enti

L'accertamento della responsabilità amministrativa in capo all'ente (competenza del giudice penale) può comportare l'applicazione di sanzioni quali:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive¹;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

Tali misure possono essere applicate all'Ente anche in via cautelare, ovvero preliminarmente all'accertamento della sussistenza effettiva del reato e del relativo illecito amministrativo.

1.6 La condizione esimente dalla responsabilità amministrativa

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'adeguata organizzazione rappresenta, pertanto, il solo strumento in grado di negare la "colpa" dell'ente e, conseguentemente, di escludere l'applicazione delle sanzioni a carico dello stesso.

La responsabilità è dunque esclusa se l'ente prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) i soggetti (apicali o sottoposti) hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

¹ Le sanzioni interdittive, in particolare, si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e possono comportare importanti restrizioni all'esercizio dell'attività di impresa dell'ente, quali:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per le prestazioni del pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc. MOG Pag. 13/86 Rev. 0

La mera adozione del modello da parte dell'organo dirigente – da individuarsi nel Consiglio di Amministrazione – non è tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il modello sia anche efficace ed effettivo.

Quanto all'efficacia del modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 del D.Lgs. 231/2001, statuisce che il modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici presidi di controllo diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del modello è invece legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7 comma 4 del D.Lgs. 231/2001, richiede:

- a) una verifica periodica del modello e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

A corollario di quanto sopra esposto, in ipotesi di giudizio, la responsabilità dell'Ente si presume qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, mentre l'onere della prova spetta al Pubblico Ministero o alla Parte Civile nel caso di reati commessi da sottoposti.

1.7 Il quadro normativo anticorruzione

La Legge n. 190 del 6 novembre 2012 recante "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" (di seguito, Legge n. 190/12) - in attuazione dell'art. 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la Corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con la Risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003 e ratificata con la Legge 3 agosto 2009, n. 116 e degli artt. 20 e 21 della Convenzione Penale sulla Corruzione di Strasburgo del 27 gennaio 1999 - prevede una serie di misure preventive e repressive contro la corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione.

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc. Pag. Rev.	MOG 14/86 0

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).

1.8 Riferimenti normativi per la Trasparenza e Integrità - Ambito Soggettivo di applicazione

Il principio di trasparenza rappresenta uno degli assi portanti delle politiche di prevenzione della corruzione ex L.190/2012.

In attuazione della delega contenuta nella Legge n. 190/2012 sopra citata, il Governo ha emanato il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante il "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*" in cui, nel ribadire che la trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, si evidenzia che essa è finalizzata alla realizzazione di un'amministrazione aperta e al servizio del cittadino (art. 1, comma 2, del Decreto).

Il quadro normativo si fonda sul D. Lgs. 25 maggio 2016 n.97 (di seguito D.Lgs. 97/2016) 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*", insieme al 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.

Il D.lgs. 97/2016, attraverso la previsione di una maggiore trasparenza di tutte le Pubbliche Amministrazioni persegue l'obiettivo di favorire la prevenzione della corruzione, di attivare un nuovo tipo di "controllo sociale" (denominato accesso civico generalizzato), di sostenere il miglioramento delle performance, di migliorare l'"accountability" dei manager pubblici e di abilitare nuovi meccanismi di partecipazione e di collaborazione tra Pubblica Amministrazione e cittadini.

Il co. 2 dell'art.2-bis del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. 97/2016, ridisegna l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla trasparenza relativa all'accesso civico generalizzato e agli obblighi di pubblicazione e fissa una disciplina organica 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,

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc. MOG Pag. 15/86 Rev. 0

meno stringente, per gli enti di diritto privato (società partecipate e altri enti) che svolgono attività di pubblico interesse.

Nella determinazione ANAC n.1134 del 08/11/2017, risulta confermata la distinzione operata tra enti di diritto privato in controllo pubblico, tenuti alla trasparenza tanto relativamente alla loro organizzazione quanto relativamente al complesso delle attività svolte, e altri enti di diritto privato, non in controllo pubblico, tenuti alla trasparenza solo relativamente alle attività di pubblico interesse svolte.

1.9 Modalità di coordinamento ed integrazione delle disposizioni normative

Il D.lgs. 231/01, quanto alla tipologia dei reati da prevenire, ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche e nell'interesse di questa (art. 5). La Legge 190/12, invece, con specifico riferimento ai fenomeni di corruzione, è volta a prevenire anche reati commessi in danno della società.

Nel D.lgs.231 si ha la responsabilità amministrativa dell'ente qualora il "reato presupposto" sia commesso da soggetti apicali e/o in posizione subordinata ovvero sottoposto all'altrui direzione, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo. Nel sistema anticorruzione, invece, interesse o vantaggio non sono elementi costitutivi della responsabilità.

È, altresì, diverso il titolo di responsabilità: nel D.Lgs. 231/2001 il dolo (natura tipicamente dolosa dei reati corruttivi), nella L. 190/2012 la colpa.

Altro aspetto di differenza è la nozione di corruzione. Nella L. 190/12 essa ha, infatti, una connotazione più ampia rispetto a quella derivante dal D. Lgs. 231/01. Come affermato nella circolare n. 1 del 25/01/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, "*il concetto di corruzione, deve essere inteso in senso lato, come 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 quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.c., 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*". Ci si riferisce, pertanto, alla corruzione in un'accezione che esorbita dai confini tracciati dalla fattispecie penale, comprendendo episodi che si risolvono nella deviazione dall'integrità pubblica e dalle regole morali comunemente accettate.

In questo ambito con il termine "corruzione" si intende la definizione del fenomeno contenuta nel PNA "*non solo più ampia dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, ma coincidente con la "maladministration", intesa come assunzione*

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	16/86
		Rev.	0

di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse”.

In relazione agli elementi sopra descritti emerge, da un lato, l'esistenza di una portata applicativa della L. 190/12 in materia di corruzione più ampia rispetto a quella del D. Lgs. 231/01 e dall'altro l'esigenza di coordinare ed integrare - nel rispetto delle singole specificità legislative – il Modello 231 con le previsioni della L. 190/12.

In conformità a quanto indicato all'interno delle “*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*”, in una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti, la società ha pertanto realizzato l'integrazione del “Modello 231” con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012.

La presente edizione del Modello, con la finalità di perseguire il suddetto obiettivo, realizza l'integrazione del Modello Organizzativo ex D.lgs.231/01 con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ex L. 190/12 e D.lgs. 33/13 e s.m.i..

La Società, rientrando tra i soggetti elencati nel punto 2) (art. 2-bis, co. 2 del d.lgs. 33/2013, modificato dal d.lgs. 97/2016), si è adeguata alle nuove disposizioni vigenti con all'aggiornamento della sezione “Società trasparente” e l'emissione del Piano di prevenzione della corruzione.

L'AMG ENERGIA SPA, in quanto società in house del Comune di Palermo, alla luce dell'accezione di cui sopra, è tenuta al pieno rispetto degli adempimenti degli obblighi di trasparenza, tanto quella consistente nella pubblicazione sui siti web dei dati e dei documenti soggetti a pubblicazione obbligatoria, tanto quella consistente nell'esercizio del diritto di accesso civico generalizzato.

Quest'ultimo riguarda i dati e i documenti da non pubblicare obbligatoriamente e si applica, per le amministrazioni e per i soggetti di diritto privato in controllo pubblico, all'organizzazione e all'attività svolta, mentre per gli altri soggetti di diritto privato, come individuati all'art. 2-bis, co.3, del d.lgs. 33/2013, riguarda i dati e i documenti relativi alle sole attività di pubblico interesse svolte.

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	17/86
		Rev.	0

In tale contesto, così come prescritto dalla normativa vigente, per l'attuazione della disciplina della trasparenza è prevista l'adozione di un Programma per la Trasparenza e l'Integrità.

Il Programma per la trasparenza ha validità triennale, è adottato entro le medesime tempistiche e con le stesse modalità previste dal Piano anticorruzione ed è soggetto ad aggiornamento annuale da parte dell'Organo Amministrativo, su proposta del Responsabile per la Trasparenza.

AMG ENERGIA SPA ha già profuso un forte impegno sul piano dell'informazione e della trasparenza per garantire la massima conoscenza e diffusione delle attività, degli atti e dei provvedimenti aziendali. In tal senso ha attivato un'apposita sezione del sito internet istituzionale denominata "Società Trasparente" con le informazioni e i dati previsti secondo gli adeguamenti indicati nell'Allegato 1) della deliberazione ANAC 1134, aggiornati con la periodicità richiesta dalla normativa vigente e comunque in base al principio della tempestività.

La pubblicazione dei dati sul sito istituzionale da un lato consente a tutti i cittadini un'effettiva conoscenza dell'azione posta in essere dai destinatari delle disposizioni sulla trasparenza al fine di sollecitare ed agevolare la modalità di partecipazione e coinvolgimento dell'intera collettività, dall'altro evidenza il raggiungimento degli obiettivi da parte della società stessa.

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc. MOG Pag. 18/86 Rev. 0

2. MODELLO ORGANIZZATIVO

2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

La scelta del Consiglio di Amministrazione della Società di dotarsi di un modello di organizzazione e di gestione si inserisce nella più ampia politica d'impresa che si esplica in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare il personale appartenente all'azienda (dal *management* ai collaboratori e ai lavoratori subordinati) e i collaboratori esterni alla gestione trasparente e corretta della società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguitamento dell'oggetto sociale.

La Società, dunque, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del modello di organizzazione e di gestione (di seguito il "Modello").

Attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- ✓ rendere noto a tutto il personale ed a tutti coloro che con la società collaborano o hanno rapporti d'affari che la società condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie a leggi, regolamenti, o comunque in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la società si ispira;
- ✓ informare il personale della società, i collaboratori e i partners esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla società nel caso di commissione di reati;
- ✓ assicurare, per quanto possibile, la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito della società mediante:
 - il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio;
 - la formazione del personale al corretto svolgimento delle funzioni;
 - l'introduzione di un sistema sanzionatorio per i casi di violazione del Modello stesso.

Il suddetto Modello è predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto 231 e della Legge 190, le Linee guida elaborate da Confindustria, le best practice più diffuse, la storia dell'azienda e le sue specifiche attività.

L'analisi dei rischi di reato ed i presidi di prevenzione rappresentati all'interno del presente documento tengono conto degli adempimenti in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
	Pag.	19/86	
	Rev.	0	

Con l'adozione del presente documento, in particolare, sono definite le misure e gli obiettivi ad esse collegati ai fini della prevenzione della corruzione ai sensi della legge n. 190 del 2012. Tali misure ed obiettivi sono opportunamente integrati e coordinati con tutti gli altri strumenti di programmazione e valutazione.

Esse sono costantemente monitorate anche al fine di valutare, almeno annualmente, la necessità del loro aggiornamento.

Dette misure sono collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili, tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti.

Una specifica sezione del Modello, denominata Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (cap. 4), precisa le misure volte alla prevenzione dei fatti di corruzione ex lege n. 190/2012 e per la gestione degli adempimenti in tema di Trasparenza ex D.lgs. 33/2013.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dal Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97", in vigore dal 23/06/2016, riguardante la revisione e la semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza nella PA, che modifica il Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 in materia di trasparenza, all'interno del Piano triennale di prevenzione della corruzione è anche integrato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. Esso pertanto disciplina i dati la cui pubblicazione è obbligatoria nonché le responsabilità e le modalità di gestione degli adempimenti concernenti la Trasparenza.

La specifica sezione del Modello denominata Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza ha la finalità di sviluppare i concetti di legalità, correttezza e trasparenza attuando un'azione sinergica e coordinata tra le diverse iniziative previste a livello societario, con l'obiettivo primario di garantire alla società il presidio del processo di monitoraggio e verifica dell'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale, attraverso un sistema di controlli preventivi e di misure organizzative, in un'ottica del fenomeno più ampia dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, commessi sia nell'interesse o a vantaggio della società, sia in suo danno che addirittura neutri, ponendo attenzione ad atti e comportamenti di "maladministration", che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico.

La definizione del Modello si fonda sul processo di "risk management", avendo come riferimenti lo standard UNI ISO 31000:2010, le linee operative descritte dal Piano Nazionale Anticorruzione e dal suo aggiornamento 2017 (delibera ANAC n.1208 del 22 novembre 2017 -di seguito PNA 2017) e le best practice nazionali e internazionali in materia.

In quest'ottica, la sezione del presente documento dedicata al Piano Triennale di Prevenzione della corruzione è lo strumento per l'individuazione di misure concrete da realizzare con

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
	Pag.	20/86	
	Rev.	0	

certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione.

Tale approccio si fonda su i due seguenti principi:

- il principio di documentabilità delle attività svolte, per cui, in ogni processo, le operazioni e le azioni devono essere verificabili in termini di coerenza e congruità, in modo che sia sempre attestata la responsabilità della progettazione delle attività, della validazione, dell'autorizzazione, dell'effettuazione;
- il principio di documentabilità dei controlli, per cui ogni attività di supervisione o controllo deve essere documentata e firmata da chi ne ha la responsabilità.

In coerenza con tali principi, sono formalizzati criteri, procedure, check-list e altri strumenti gestionali in grado di garantire omogeneità, oltre che trasparenza ed equità, per l'espletamento delle seguenti attività:

- identificare i responsabili dell'anticorruzione e della trasparenza ed avviare un processo di costruzione "partecipata" del Piano per la Prevenzione della Corruzione la trasparenza e l'integrità;
- soddisfare i requisiti anche tramite il riferimento ai sistemi di controllo esistenti;
- gestire gli adempimenti ulteriori in tema di "anticorruzione" previsti dalla Legge 190/2012 s.m.i;
- garantire la gestione dei rapporti con i soggetti e organi esterni previsti dalle norme "anticorruzione" (autorità di controllo e protocolli di legalità).

Il Modello 231 integrato con il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza in definitiva è da intendersi come l'insieme di regolamenti, disposizioni, procedure, schemi organizzativi, compiti e responsabilità formalmente vigenti presso l'organizzazione al fine di monitorare e prevenire la commissione (od anche il solo tentativo di commissione) dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e dalla L.190/2012 ed i comportamenti non conformi al Codice Etico aziendale.

Il Modello deve essere operativo e periodicamente verificato ed aggiornato, in modo tale che la Società possa beneficiare della causa di esclusione della responsabilità penale, prevista dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, nonché in attuazione degli obblighi previsti dalla Legge Anticorruzione e dal PNA.

La presente versione del Modello è stata adeguata alle modifiche del contesto aziendale ed organizzativo ed ha recepito le modifiche normative e legislative intervenute successivamente alla pubblicazione della precedente versione.

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc. Pag. Rev.	MOG 21/86 0

I membri degli organi sociali, i dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori, partner e, più in generale, tutte le c.d. "parti interessate" sono tenuti a rispettare le prescrizioni riportate nel Modello.

Il Modello:

- a) individua le attività ed i processi sensibili nel cui ambito possono compiersi i reati;
- b) prevede misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività in conformità della legge, garantendo l'adozione di specifici interventi atti a ridurre il rischio di accadimento e rimuovere tempestivamente le situazioni di rischio;
- c) tiene conto del sistema organizzativo per quanto riguarda l'attribuzione delle responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica ed i poteri autorizzativi in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
- d) è progettato secondo principi di:
 - segregazione dei compiti e funzioni;
 - tracciabilità, verificabilità e coerenza delle operazioni;
 - documentazione dei controlli;
- e) definisce le modalità di comunicazione e di informativa tra l'Organismo di Vigilanza, il Responsabile Prevenzione Corruzione ed il Responsabile Trasparenza, da un lato, ed i componenti dell'organizzazione ed i possibili referenti interni ed esterni, dall'altro;
- f) prevede un sistema sanzionatorio nei casi di violazione delle norme stabilite dal Modello;
- g) indica le procedure di controllo per l'intercettazione delle anomalie che potrebbero evidenziare comportamenti difformi da quelli previsti.

2.2 Adozione del Modello

L'adozione del Modello è attuata secondo i seguenti criteri:

- a. Predisposizione ed aggiornamento del Modello;
- b. Approvazione del Modello.

Il presente Modello è atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione.

Viene altresì rimessa al Consiglio di Amministrazione della società l'approvazione di modifiche ed integrazioni sostanziali del Modello.

Il CdA della società ha deliberato di adeguarsi pienamente ai contenuti ed alle prescrizioni del D.Lgs. 231/01 e ha provveduto alla designazione del proprio **Organismo di Vigilanza** (OdV),

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
	Pag.	22/86	
	Rev.	0	

consolidando quei principi di comportamento idonei a garantire la trasparenza e la correttezza del proprio operato.

L'organo amministrativo della Società ha scelto di mantenere distinte le due figure di RPC e RT perché più consono all'apparato organizzativo aziendale e ai carichi di lavoro dei funzionari prescelti dotati di competenze professionali adeguate all'incarico conferito garantendo il coordinamento delle attività svolte dai due Responsabili.

Il CdA pertanto, ha nominato il **Responsabile Prevenzione Corruzione** (RPC) nonché il **Responsabile Trasparenza** (RT), cui sono riconosciuti poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure di prevenzione, ivi inclusa la trasparenza, nonché di proposta delle integrazioni e delle modifiche delle stesse ritenute più opportune.

Il Modello è indirizzato a tutto il personale ed a quanti si trovino a svolgere le attività identificate "a rischio".

Le disposizioni contenute nel Modello devono dunque essere rispettate dal personale dirigente che opera in nome e per conto della società e dai lavoratori subordinati, opportunamente formati ed informati dei contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità di seguito indicate.

I Destinatari delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza sono i membri degli Organi sociali, dipendenti, collaboratori, consulenti, clienti, fornitori (per tutta la filiera di fornitura), partner della società e, più in generale, tutte le c.d. parti interessate.

Ai fini di una compiuta informativa, il Modello ed il Codice Etico sono pubblicati sul sito internet aziendale.

Il rispetto del Modello è garantito anche mediante la previsione di clausole contrattuali che impegnino collaboratori esterni e consulenti al rispetto dei principi contenuti nel Modello stesso (nonché nel Codice Etico) e delle procedure specificamente inerenti all'attività svolta, pena – in difetto – la facoltà per la Società di recedere dal contratto o di risolverlo.

In ottemperanza a quanto previsto dal PNA, infine, la Sezione del Modello denominata "Piano triennale di prevenzione della corruzione" è trasmessa al soggetto pubblico vigilante.

2.3 Struttura del Modello adottato

Il Modello nella sua interezza è comprensivo dei seguenti documenti:

- La **Parte Generale**, esposta all'interno del presente documento, volta ad illustrare la funzione del Modello, fornendo una panoramica sul sistema complessivo di principi, regole organizzative e strumenti di controllo adottati dalla società per prevenire la commissione, nell'ambito della propria attività, dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 nonché dei

 MOG 231 integrato con PTPCT	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Cod. doc.</td><td style="width: 50%;">MOG</td></tr> <tr> <td>Pag.</td><td>23/86</td></tr> <tr> <td>Rev.</td><td>0</td></tr> </table>	Cod. doc.	MOG	Pag.	23/86	Rev.	0
Cod. doc.	MOG						
Pag.	23/86						
Rev.	0						

reati della Legge Anticorruzione, e per garantire la trasparenza, la legalità, la correttezza e la coerenza delle proprie azioni; essa riporta, inoltre, la metodologia adottata nella costruzione del Modello, le caratteristiche e il funzionamento dell'**Organismo di Vigilanza**, i flussi informativi da e verso OdV, RPC e RT, il **sistema disciplinare** e le verifiche periodiche previste e una specifica sezione denominata "**Piano triennale di prevenzione della corruzione**" che assolve agli obblighi del PNA e include il Programma per la Trasparenza;

- L'**Allegato A - "Catalogo Reati"**, all'interno del quale è contenuto l'elenco aggiornato delle "famiglie di reato" (con il dettaglio delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia) ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/01 e s.m.i., integrato con i reati rilevanti esclusivamente ai fini della L. 190/12 e s.m.i.²;
- L'**Allegato B - "Attività sensibili e standard di controllo"**, all'interno del quale sono elencate, per ciascuna tipologia di reato, le attività sensibili individuate³ e gli standard di controllo alle stesse collegati⁴;
- L'**Allegato C - "Griglia di Sintesi dei risultati del Risk Assessment"**, all'interno del quale sono sintetizzati i risultati della valutazione del rischio di esposizione a ciascun reato;
- L'**Allegato D - "Sintesi Risk Assessment 190"**, all'interno del quale sono rappresentati in modo circoscritto gli esiti dell'attività di analisi del rischio per le aree rientranti nel campo di applicazione della L.190/12⁵;
- L'**Allegato E - "Obblighi di pubblicazione per la Trasparenza"**, all'interno del quale sono rappresentate le Sotto-sezioni della sezione "SOCIETA' TRASPARENTE" del sito

² All'interno dell'Allegato A, sono evidenziati tramite sottolineatura i reati ex L. 190/12 inseriti ad integrazione del novero dei reati ex D.lgs. 231/01. Trattandosi di fattispecie di reato rilevanti esclusivamente ai fini della 190/2012, non è necessario che gli stessi reati siano compiuti nell'interesse dell'Ente.

³ All'interno del capitolo "Attività Sensibili" dell'Allegato B, sono evidenziate tramite sottolineatura le attività sensibili rilevanti esclusivamente ai fini della L. 190/12 inserite ad integrazione del novero delle attività sensibili rilevanti anche ai fini del D.lgs. 231/01.

⁴ All'interno del capitolo "Standard di Controllo" dell'Allegato B, sono evidenziate tramite sottolineatura le "misure di prevenzione integrative" ai fini della L. 190/12, accorpate all'interno degli standard di controllo previsti ai fini del D.lgs. 231/01.

⁵ Tale rappresentazione è fornita affinché siano chiaramente identificabili le "misure di prevenzione integrative" definite ai fini della L. 190/12, tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti rispetto alle misure implementate ai soli fini 231.

 MOG 231 integrato con PTPCT	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Cod. doc.</td><td style="padding: 2px;">MOG</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Pag.</td><td style="padding: 2px;">24/86</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Rev.</td><td style="padding: 2px;">0</td></tr> </table>	Cod. doc.	MOG	Pag.	24/86	Rev.	0
Cod. doc.	MOG						
Pag.	24/86						
Rev.	0						

internet aziendale e relativi contenuti, in ottemperanza agli obblighi in tema di Trasparenza ex D.lgs. 33/2013.

I risultati del Risk Assessment, con riferimento a ciascuna categoria di reato, sono contenuti nelle **“GRIGLIE DI RISK ASSESSMENT E GAP ANALYSIS”** (documenti interni alla Società).

Il Modello si completa infine con il **Codice Etico**, all'interno del quale sono indicati i principi generali di comportamento.

Ai fini di quanto previsto nel presente modello, i cosiddetti “Principi Generali del Modello” sono rappresentati dalle seguenti principali informazioni documentate:

1. Modello (cap. 1 e 2);
2. Metodologia di progettazione, implementazione e aggiornamento del Modello, ivi inclusa l'analisi dei rischi (cap. 3);
3. Standard di Controllo Generali (par. 3.3);
4. Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (cap. 4);
5. Organi di controllo interno (cap. 5);
6. Sistema disciplinare (cap. 7);
7. Aggiornamento ed Adeguamento del Modello (cap. 8);
8. Codice Etico (documento pubblicato sul sito internet aziendale).

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc. MOG Pag. 25/86 Rev. 0

3. METODOLOGIA DI PROGETTAZIONE, IMPLEMENTAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 prevede che il Modello di organizzazione e gestione dell'ente individui "le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati".

In osservanza alla normativa vigente in materia di anticorruzione, inoltre, si deve procedere alla mappatura delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione nonché all'individuazione, per ciascuna area, dei processi più frequentemente soggetti al verificarsi del rischio corruttivo. Le aree di rischio comprendono quelle individuate come aree sensibili dall'art. 1, comma 16 della L.190/2012 s.m.i. nonché quelle ulteriori specificamente connesse alle attività istituzionali della Società.

L'identificazione dei processi societari "sensibili" alla realizzazione degli illeciti (sia in ambito 231 che 190) rappresenta pertanto il punto di partenza per la definizione del Modello.

Si è provveduto ad effettuare una verifica delle attività poste in essere dalla Società, onde individuare i "rischi di reato" ravvisabili in ciascun settore di attività. In tal modo, si è inteso "ritagliare" il Modello sugli specifici ambiti operativi e sulla struttura organizzativa della società, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

La metodologia di analisi esposta all'interno del presente paragrafo ha quale principale obiettivo quello di guidare il processo ciclico – improntato al miglioramento continuo - di gestione della *compliance* ex *D. Lgs. 231/01 e L. 190/12*.

La metodologia, in particolare, è volta a garantire, nonché a verificare nel tempo, l'idoneità e l'efficace applicazione del Modello in vigore presso la Società, con il fine ultimo di procedere ad un'opportuna attività di revisione dello stesso (e del corpo normativo aziendale ad esso collegato), qualora si riscontrassero delle aree di criticità.

Lo scopo dell'attività è dunque quello di garantire il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività a rischio, rilevanti anche ai fini dell'attività di vigilanza da parte degli Organi preposti al Controllo.

La metodologia, in particolare, si compone delle seguenti macro-fasi:

1. Interviste ai Key Officer:

- ▶ analisi del contesto, definizione delle aree aziendali e identificazione dei Key Officer (referenti aziendali) da sottoporre a Risk Assessment;
- ▶ esecuzione di interviste *face-to-face* ai Key Officer (supportate dall'analisi degli strumenti normativi aziendali resi disponibili, quali procure, organigrammi, regolamenti, procedure, istruzioni operative, etc.).

 MOG 231 integrato con PTPCT	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Cod. doc.</td><td style="padding: 2px;">MOG</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Pag.</td><td style="padding: 2px;">26/86</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Rev.</td><td style="padding: 2px;">0</td></tr> </table>	Cod. doc.	MOG	Pag.	26/86	Rev.	0
Cod. doc.	MOG						
Pag.	26/86						
Rev.	0						

2. Valutazione del Rischio di Esposizione ex-ante (rischio intrinseco):

- ▶ stima (tramite un metodo semiquantitativo esposto a seguire) del “rischio intrinseco” di esposizione a ciascun reato con riferimento alle attività presidiate da ciascun Key Officer.

3. Mappatura delle Attività Sensibili e degli Standard di Controllo:

- ▶ definizione delle “attività sensibili” attive per ogni tipologia di reato, ovvero delle attività in cui è presente - seppur in linea teorica - il rischio di dar luogo a uno o più reati rientranti nella data categoria (si tratta delle attività per le quali, in sede di intervista ai Key Officer, è stato stimato un rischio intrinseco non “trascurabile”);
- ▶ definizione, per ciascuna Attività Sensibile rilevata, degli “standard di controllo” per una ottimale gestione del rischio.

4. Gap Analysis:

- ▶ comparazione, per ciascuna tipologia di reato e con riferimento alla specifica attività sensibile, degli standard di controllo individuati al punto precedente con i presidi effettivamente posti in essere dall’azienda;
- ▶ individuazione degli eventuali GAP tra gli standard di controllo ed i presidi effettivi.

5. Valutazione del Rischio di Esposizione ex-post (rischio residuo):

- ▶ stima del “rischio residuo” di esposizione a ciascun reato, calcolato decrementando il “rischio intrinseco” di una quota proporzionale al “livello di controllo” (stimato a valle dall’analisi di cui a punto precedente), intendendo con quest’ultima espressione la “percentuale di recepimento” di ciascuno standard di controllo all’interno del vigente corpo normativo aziendale (sistema di controllo interno).

6. Azioni correttive e Action Plan:

- ▶ definizione – ove si sia riscontrato un rischio residuo non “trascurabile”, ovvero in presenza di un GAP (inteso come il mancato/carente recepimento di uno standard di controllo all’interno del corpo normativo aziendale) – delle azioni da porre in essere al fine di eliminare la criticità intercettata (azioni consistenti nella redazione/revisione degli strumenti normativi aziendali “mancanti” / “da rivisitare” e nei conseguenti interventi organizzativi che ne derivano).
- ▶ definizione di un Action Plan che, secondo una priorità di intervento coerente con la stima del “rischio residuo”, definisce - per ciascuna azione correttiva individuata - responsabilità, modalità e tempistiche di implementazione.

 MOG 231 integrato con PTPCT	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Cod. doc.</td><td style="padding: 2px;">MOG</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Pag.</td><td style="padding: 2px;">27/86</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Rev.</td><td style="padding: 2px;">0</td></tr> </table>	Cod. doc.	MOG	Pag.	27/86	Rev.	0
Cod. doc.	MOG						
Pag.	27/86						
Rev.	0						

3.1 Interviste ai Key Officer

Il primo passo verso un'attenta gestione del rischio, risiede nell'individuare i processi che hanno luogo nel contesto aziendale in analisi, nonché i relativi Key Officer a presidio di ciascuno di essi, con l'obiettivo di valutare quali siano le aree all'interno delle quali possa potenzialmente annidarsi il rischio di commissione dei reati di cui all'**Allagato A**.

A tal fine viene effettuata una puntuale attività di Risk Assessment, condotta per mezzo di interviste *face-to-face* ai principali Key Officer.

Il *focus* di questa fase dell'analisi risiede nel "mappare" i processi presidiati da ciascun Key Officer, verificando di volta in volta la congruenza delle attività descritte dagli intervistati rispetto al corpo normativo aziendale in essere (regolamenti, procedure, istruzioni operative, mansionari, deleghe, organigrammi, etc.).

Le interviste ai Key Officer hanno quali principali output l'individuazione delle attività sensibili e la stima del "rischio intrinseco" attribuito alle stesse (si veda il successivo paragrafo), come riportato all'interno delle "**GRIGLIE DI RISK ASSESSMENT E GAP ANALYSIS**" (documenti interni alla Società).

3.2 Valutazione del rischio di esposizione ex-ante (rischio intrinseco)

La valutazione del "rischio di esposizione ai reati ex-ante" (rischio intrinseco), durante l'espletamento dei processi che tipicamente hanno luogo in azienda, è condotta nell'ambito delle interviste ai principali Key Officer.

Al fine di procedere alla stima dei rischi di esposizione ex-ante, per le diverse categorie di reato e con riferimento a ciascuna delle attività presidiate dal singolo Key Officer, sono valutati i seguenti fattori:

- ▶ **probabilità:** intesa come stima dell'esposizione al rischio di commissione di un reato presupposto, in termini di occasioni dolose e colpose che si possono verificare. La stima della probabilità di accadimento di un potenziale reato "presupposto" in una specifica *attività sensibile* tiene conto della frequenza (o numerosità) di esecuzione dell'attività stessa (per esempio, la probabilità si considera "bassa" non solo allorquando si ritiene improbabile in assoluto la commissione di un comportamento illecito durante un'attività, ma anche in considerazione della bassa frequenza con cui ha luogo l'attività a rischio);
- ▶ **impatto:** inteso come "grado di importanza" dei possibili **vantaggi e/o interessi** che la Società potrebbe trarre dal verificarsi di un reato presupposto nell'ambito di un'attività sensibile. Si precisa che, con specifico riferimento alle fattispecie di reato rilevanti esclusivamente ai fini della 190/2012, l'impatto è da intendersi come espressione del "grado di importanza" del possibile **danno** arrecato alla Società al verificarsi del reato.

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	28/86
		Rev.	0

La stima dell'intensità del danno è effettuata considerando i possibili effetti dannosi sull'operatività aziendale derivanti dalla commissione del reato. Tali effetti dannosi sono riferiti a molteplici fattori quali ad esempio:

- il possibile blocco o rallentamento dell'operatività aziendale;
- aggravi di tipo economico derivanti da perdite di contratti, applicazioni di sanzioni o penali, riduzione di efficienza nello svolgimento delle attività aziendali, etc.;
- danni reputazionali con impatto sull'organizzazione interna (perdita di personale) o sul proprio posizionamento sul mercato (capacità di acquisizione di nuove commesse, capacità di acquisizione di nuove linee di finanziamento o di mantenimento di quelle esistenti, deterioramento relazioni con clienti o fornitori esistenti etc.).

La determinazione del rischio intrinseco è operata utilizzando il metodo semiquantitativo, per mezzo della "matrice del rischio" riportata a seguire (si veda Tabella 1).

La valutazione dell'impatto (I) del potenziale vantaggio/interesse associato all'accadimento è fissata in quattro livelli (Nullo, Basso, Medio e Alto) (si veda Tabella 2), mentre la probabilità di accadimento (P) è fissata in tre livelli (Basso, Medio e Alto) (si veda Tabella 3).

L'entità del rischio intrinseco (R) dell'attività sensibile, dunque, è calcolata come il prodotto tra il valore dell'impatto (I) ed il valore della probabilità di accadimento (P) (si veda Tabella 4):

$$R = P \times I$$

Tabella 1: Matrice di rischio

I3	3	6	9
I2	2	4	6
I1	1	2	3
I0	IL REATO NON PORTA ALCUN VANTAGGIO/INTERESSE ALL'AZIENDA E QUINDI IL RISCHIO È PROSSIMO ALLA NULLITÀ AL FINE DEL D.LGS. 231/2001		
	P1	P2	P3

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	29/86
		Rev.	0

Tabella 2: Scala dell'indice I (Impatto)

Valore	Livello	Interesse/vantaggio ⁶	Impatto sanzionatorio
0	Nullo	L'Organizzazione non può trarre alcun interesse/vantaggio dal reato. Il mancato vantaggio di fatto rende nullo il rischio ai fini della responsabilità amministrativa dell'Organizzazione	Non si ha, per l'ente, un impatto sanzionatorio derivante dalla commissione del reato
1	Basso	L'azienda può trarre un minimo interesse/vantaggio dal reato (in termini di profitto, risparmio, reputazione, etc.), comunque estremamente limitato rispetto ai proventi aziendali	Basso impatto sanzionatorio derivante dalla commissione del reato
2	Medio	L'azienda può trarre un concreto interesse/vantaggio dal reato (in termini di profitto, risparmio, reputazione, etc.), comunque modesto rispetto ai proventi aziendali	Medio impatto sanzionatorio derivante dalla commissione del reato
3	Alto	L'azienda può trarre dal reato un interesse/vantaggio (in termini di profitto, risparmio, reputazione, etc.) rilevante in rapporto ai proventi aziendali	Alto impatto sanzionatorio derivante dalla commissione del reato

Tabella 3: Scala dell'indice P (Esposizione al rischio– probabilità eventi)

Valore	Livello	Esposizione al rischio	Frequenza di esecuzione dell'attività sensibile
1	Basso	L'esposizione al rischio è resa estremamente limitata dal fatto che gli stakeholder hanno ridotte possibilità di compiere un reato presupposto (situazioni di sfortunata accidentalità o negligenza) ed è possibile escludere che possano trarre un qualche vantaggio personale dalla commissione dell'illecito.	Attività sporadica: L'attività sensibile ha luogo con una frequenza bassa (minore o al più uguale ad una volta al semestre)
2	Medio	L'esposizione al rischio è presente in modo assiduo e può generare comportamenti che possono condurre a fattispecie di reato; non è possibile escludere che gli stakeholder possano trarre un qualche vantaggio dalla commissione dell'illecito.	Attività frequente: L'attività sensibile ha luogo con una frequenza media (più di una volta a semestre ma meno di una volta al mese)
3	Alto	L'esposizione è resa alta dal fatto che gli stakeholder hanno spesso la possibilità concreta di compiere un reato presupposto e/o possono trarre un considerevole vantaggio personale dalla commissione dell'illecito.	Attività molto ricorrente: L'attività sensibile ha luogo con una frequenza alta (almeno una volta al mese)

⁶ leggasi "danno" nel caso di fattispecie di reato rilevanti esclusivamente ai fini della 190/2012

Tabella 4: Legenda rischi

Valore	Livello	Descrizione
9	Alto	Individuare, programmare ed attuare nel più breve tempo tecnicamente possibile miglioramenti consistenti in: controlli preventivi delle attività, procedure standardizzate aziendali, flussi di informazione dettagliati all'OdV (e all'RPC, ove applicabile), formazione dei dipendenti.
6	Medio-Alto	Individuare, programmare miglioramenti con controlli preventivi delle attività, procedure standardizzate aziendali, flussi di informazione dettagliati all'OdV (e all'RPC, ove applicabile), formazione dei dipendenti nel medio-breve periodo.
4	Medio	Individuare, programmare ed attuare nel medio periodo miglioramenti consistenti in: controlli preventivi delle attività, procedure standardizzate aziendali, flussi di informazione all'OdV (e all'RPC, ove applicabile), formazione dei dipendenti.
3	Medio-Basso	Individuare, programmare ed attuare nel lungo periodo miglioramenti consistenti in: controlli preventivi delle attività, procedure standardizzate aziendali, flussi di informazione minimi all'OdV (e all'RPC, ove applicabile), formazione dei dipendenti
2	Basso	Individuare, programmare ed attuare nel lungo periodo miglioramenti consistenti in: procedure standardizzate aziendali, solo se ritenute necessarie, e flussi di informazione minimi all'OdV (e all'RPC, ove applicabile)
1	Trascurabile	I pericoli potenziali sono limitati e/o sufficientemente sotto controllo. Prevedere controlli delle attività per monitorarne l'andamento nel tempo e flussi di informazione minimi per l'Organismo di Vigilanza (e per l'RPC, ove applicabile)
0	Nullo	Non potendo scaturire alcun vantaggio (o danno) dal reato, il rischio è nullo. Possono comunque essere intraprese misure preventive e controlli per la prevenzione dei comportamenti illeciti.

I risultati della valutazione del rischio di esposizione ex-ante (rischio intrinseco) sono riportati all'interno delle **"GRIGLIE DI RISK ASSESSMENT E GAP ANALYSIS"** elaborate per ciascuna categoria di reato e sintetizzati all'interno della **"Griglia di Sintesi dei Risultati"** (All. C).

3.3 Attività sensibili e standard di controllo

Sulla base dei risultati dell'attività di "Risk Assessment" ("Interviste ai Key Officer" e "Valutazione del rischio di esposizione ex-ante"), si procede alla formalizzazione di:

- ▶ **"Attività Sensibili"**: fra le attività che hanno luogo all'interno del contesto aziendale in analisi, sono intercettate quelle in cui è presente e concreto (ovvero non trascurabile) il rischio di dar luogo a uno o più reati rientranti in ciascuna categoria di reato;
- ▶ **"Standard di Controllo"**: per ciascuna attività sensibile rilevata, sono indicati gli standard di controllo per una ottimale gestione del rischio, ovvero quei presidi di controllo ideali potenzialmente in grado di impedire il palesarsi dei reati contemplati all'interno del D.Lgs. 231/01 e della L. 190/12.

 MOG 231 integrato con PTPCT	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Cod. doc.</td><td style="padding: 2px;">MOG</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Pag.</td><td style="padding: 2px;">31/86</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Rev.</td><td style="padding: 2px;">0</td></tr> </table>	Cod. doc.	MOG	Pag.	31/86	Rev.	0
Cod. doc.	MOG						
Pag.	31/86						
Rev.	0						

Gli standard di controllo sono definiti sulla base dei principi e degli indirizzi forniti dalla normativa di legge, dal PNA, dalle linee guida di Confindustria, dalle best practice più diffuse, nonché dai codici a oggi pubblicati dalle principali associazioni di categoria. Essi sono strutturati su due livelli:

- ▶ Standard di Controllo Generali: ovvero quei presidi che devono essere sempre rispettati per ciascuna delle attività sensibili intercettate; essi si distinguono in:
 - a) Segregazione delle attività: deve esistere segregazione delle attività tra chi *esegue*, chi *controlla* e chi *autorizza* (tale condizione si intende realizzata allorquando siano coerentemente individuate e disciplinate le singole fasi di ciascuna attività/processo, sia limitata la discrezionalità nei processi decisionali e siano adeguatamente tracciate le decisioni assunte);
 - b) Norme: devono esistere *disposizioni aziendali* in grado di fornire almeno principi di carattere generale per la regolamentazione dell'attività sensibile;
 - c) Poteri: devono esistere *regole formalizzate* per l'esercizio dei poteri autorizzativi interni e di firma, la cui definizione risulti coerente rispetto all'assetto organizzativo vigente;
 - d) Tracciabilità: deve essere garantita (anche per mezzo di idonei sistemi informativi) la ricostruzione di fonti, informazioni e controlli a supporto dei processi decisionali.
- ▶ Standard di Controllo Specifici: specifiche disposizioni atte a regolamentare gli aspetti peculiari di ciascuna attività sensibile, con riferimento a ciascuna categoria di reato.

Gli standard di controllo devono essere recepiti negli strumenti normativi aziendali riferibili a ciascuna attività sensibile.

Gli strumenti che compongono il sistema normativo aziendale devono essere ufficialmente approvati, comunicati e diffusi dalle funzioni aziendali competenti della società; essi vincolano il management e i dipendenti alla loro osservanza.

Gli standard di controllo sono presi a riferimento rispettivamente dall'OdV e dal RPC per la progettazione e lo svolgimento delle attività di controllo di competenza (*audit*).

Nell'**Allegato B - "Attività sensibili e standard di controllo"** sono elencate, per ciascuna tipologia di reato, le attività sensibili individuate e gli standard di controllo specifici ad esse collegati.

3.4 Gap Analysis

Individuate le attività sensibili ed i relativi standard di controllo, viene operata un'analisi tesa a comprendere l'effettiva adeguatezza del corpo procedurale in vigore in azienda, alla luce del livello di "rischio intrinseco" stimato.

 MOG 231 integrato con PTPCT	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Cod. doc.</td><td style="padding: 2px;">MOG</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Pag.</td><td style="padding: 2px;">32/86</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Rev.</td><td style="padding: 2px;">0</td></tr> </table>	Cod. doc.	MOG	Pag.	32/86	Rev.	0
Cod. doc.	MOG						
Pag.	32/86						
Rev.	0						

In particolare, per ciascuna tipologia di reato e con riferimento alla specifica attività sensibile intercettata, viene eseguito un raccordo fra:

- ▶ **“standard di controllo”**, ovvero i presidi ideali potenzialmente in grado di impedire il palesarsi dei reati contemplati all’interno del D.Lgs. 231/2001 e della L. 190/12;
- ▶ **“presidi di controllo effettivi”**, ovvero i presidi effettivamente posti in essere all’interno del sistema organizzativo e di controllo aziendale (tramite recepimento all’interno del corpo normativo aziendale).

L’effettiva applicazione del singolo “standard di controllo” è valutata per mezzo di un’analisi puntuale del corpo normativo aziendale: dapprima individuando i “presidi di controllo effettivi” (strumenti normativi/organizzativi aziendali) e successivamente confrontando gli stessi presidi con gli “standard di controllo” previsti dal modello ed evidenziando l’eventuale presenza di GAP (ovvero significativi scostamenti fra gli “standard di controllo” e i “presidi di controllo effettivi”).

I risultati della Gap Analysis sono riportati all’interno delle **“GRIGLIE DI RISK ASSESSMENT E GAP ANALYSIS”** elaborate per ciascuna categoria di reato. All’interno di tali documenti, con riferimento alla singola attività sensibile ed in relazione allo specifico standard di controllo, viene fornita evidenza oggettiva circa l’effettiva applicazione di idonei presidi di controllo, ovvero circa la mancata/carente attuazione degli stessi. In particolare, per ciascuno standard correttamente implementato all’interno del corpo normativo aziendale, è riportato in griglia (all’interno della colonna “ANALISI”) l’estratto del documento che ne evidenza per l’appunto la corretta applicazione; viceversa è opportunamente segnalata la presenza di un GAP (all’interno della colonna “GAP”) attestante la mancata/carente applicazione di uno standard di controllo.

All’interno delle “Gap Analysis” elaborate per ciascuna tipologia di reato, sono riportate:

- ▶ Le attività sensibili attive all’interno del contesto aziendale in analisi, codificate tramite codice alfanumerico;
- ▶ Gli standard di controllo correlati a ciascuna attività sensibile, associati ad una data categoria di reato tramite codice alfanumerico.

3.5 Valutazione del Rischio di Esposizione ex-post (rischio residuo)

Alla luce degli esiti dell’attività di *gap analysis* di cui al punto precedente, si procede alla valutazione del “livello di controllo” (LC) di ciascun rischio; tale valore è stimato in funzione del grado di implementazione del generico standard di controllo, in accordo alla seguente scala:

Tabella 5: scala del livello di controllo

Valore	LC	Descrizione
1	0 %	Non esistono strumenti normativi aziendali, né buone prassi non formalizzate, che recepiscono (anche parzialmente) lo standard di controllo
2	5 %	Esistono buone prassi non formalizzate che recepiscono parzialmente lo standard di controllo
3	10 %	Esistono buone prassi non formalizzate che recepiscono totalmente lo standard di controllo
4	15 %	Esistono strumenti normativi aziendali formalmente vigenti che recepiscono una minima parte dello standard di controllo
5	35 %	Esistono strumenti normativi aziendali formalmente vigenti che recepiscono una modesta parte dello standard di controllo
6	55 %	Esistono strumenti normativi aziendali formalmente vigenti che recepiscono buona parte dello standard di controllo
7	75 %	Esistono strumenti normativi aziendali formalmente vigenti che recepiscono gran parte dello standard di controllo
8	95 %	Esistono strumenti normativi aziendali formalmente vigenti che recepiscono totalmente lo standard di controllo*

* la metodologia di classificazione del livello di controllo tiene conto di una quota di rischio residuo non eliminabile (fissata come pari al 5%)

Il livello di controllo viene valutato in funzione dei seguenti principali fattori:

- procedure complete e formalizzate;
- presenza adeguati controlli e tracciabilità;
- responsabilità definite;
- esistenza deleghe e procure;
- segregazione delle funzioni.

La stima del "rischio residuo" (R') relativo a ciascuna attività sensibile, è effettuata decrementando il "rischio intrinseco" (R) di una quota proporzionale al "livello di controllo" (stimato a valle dall'analisi di cui a punto precedente), ovvero della "percentuale di recepimento" di ciascuno standard di controllo all'interno del vigente corpo normativo aziendale⁷:

$$R' = R \times (1 - LC)$$

⁷ Il livello di controllo complessivo dell'attività sensibile è pari alla media dei livelli di controllo stimati con riferimento a ciascuno standard di controllo applicabile alla stessa.

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
	Pag.	34/86	
	Rev.	0	

3.6 Azioni correttive e Action Plan

Ove, a valle della stima di cui al punto precedente, si riscontri un rischio residuo “accettabile” – ovvero minore o uguale a 1 (valore che nella scala del rischio intrinseco corrisponde ad un rischio “trascurabile”) –, i presidi di controllo in essere presso l’organizzazione sono ritenuti sufficienti al fine di garantire un’adeguata mitigazione del rischio di commissione del generico reato (in ogni caso, resta ferma la facoltà di formalizzare opportune osservazioni, finalizzate al perseguitamento di un ulteriore miglioramento delle modalità di presidio del rischio).

Al contrario, qualora si stimi un rischio residuo maggiore di 1 (“da migliorare”), si è in presenza di un *GAP* (inteso come il mancato/carente recepimento di uno standard di controllo all’interno del corpo normativo aziendale).

In quest’ultimo caso, la società procede alla definizione delle *azioni correttive* da porre in essere al fine di eliminare la criticità intercettata (azioni consistenti nella redazione/revisione degli strumenti normativi aziendali “mancanti”/“da rivisitare” e nei conseguenti interventi organizzativi che ne derivano).

In presenza di significativi scostamenti, l’organizzazione deve procedere alla definizione di un Action Plan che – secondo una priorità di intervento coerente con la stima del “rischio residuo” associato a ciascun gap – definisca responsabilità, modalità e tempistiche di implementazione di ciascuna azione correttiva individuata.

L’Organismo di Vigilanza, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e il Responsabile della Trasparenza vigilano, per quanto di competenza, sulla corretta attuazione delle eventuali azioni individuate in fase di gap analysis.

Le misure volte alla prevenzione dei fatti di corruzione ex lege n. 190/2012 sono elaborate dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione in stretto coordinamento con l’Organismo di Vigilanza, sono inserite nel presente Modello integrato con Piano triennale di prevenzione della Corruzione e trasparenza ed adottato dal CdA.

Al RPC sono riconosciuti poteri di vigilanza sull’attuazione effettiva delle misure di prevenzione, nonché di proposta delle integrazioni e delle modifiche delle stesse ritenute più opportune. Considerata la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del D.Lgs. 231/01 e quelle previste dalla L. 190/2012, le funzioni del Responsabile Prevenzione Corruzione e del Responsabile Trasparenza sono svolte in costante coordinamento con quelle dell’Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01.

3.7 Sintesi dei risultati del Risk Assessment e della Gap Analysis

Il rischio intrinseco connesso a ciascuna attività sensibile e a ciascuna categoria di reato è sintetizzato all’interno della “**Griglia di Sintesi dei Risultati**” (**Allegato C**). L’obiettivo

 <p>AMG AMG ENERGIA SPA Palermo</p>	<p>MOG 231 integrato con PTPCT</p>		Cod. doc.	MOG
			Pag.	35/86
			Rev.	0

dell'allegato risiede nel definire i nessi di causalità tra i reati, le attività sensibili, gli standard di controllo ed i presidi di controllo esistenti. All'interno del documento, in particolare, è presente un'elencazione riassuntiva di:

- ▶ attività sensibili;
- ▶ rischio di esposizione ex-ante (rischio intrinseco);
- ▶ strumenti normativi esistenti.

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc. MOG Pag. 36/86 Rev. 0

4. PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

4.1 Integrazione tra MOG 231 e PTPCT

La presente sezione (cap.4) rappresenta il *Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza* (di seguito denominato anche “Piano” o “PTPCT”) di AMG ENERGIA SPA e costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla stessa azienda (MOG 231).

Attraverso un adeguato sistema di controllo interno, il PTPCT ha come obiettivo quello di proteggere la società dal rischio di condotte corruttive e quindi dalla probabilità per la Società di subire un impatto economico, organizzativo e di immagine negativo.

AMG ENERGIA SPA ha progettato un sistema coordinato anticorruzione che, partendo dall’organizzazione specifica, sia in grado di assolvere ai compiti previsti dalle leggi con efficacia, coinvolgendo, non solo i dipendenti, ma tutti i portatori di interessi (utenti, fornitori, popolazione, ecc.).

Al fine di realizzare un’azione di prevenzione integrata tra le disposizioni contenute nel PTPCT e il Modello 231, quest’ultimo considera tra gli altri il rischio di fenomeni corruttivi attenendosi al seguente contenuto minimo:

- AREE A RISCHIO CORRUZIONE: individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste nell’art. 1, comma 16, della L190/2012 s.m.i, valutate in relazione al contesto, all’attività e alle funzioni della società;
- FORMAZIONE: previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- RISORSE: individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- CODICE DI COMPORTAMENTO: previsione dell’adozione di un Codice di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori, avendo cura in ogni caso di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione che includa:
 - o la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l’ambito delle funzioni ed attività amministrative;
 - o un apparato sanzionatorio e i relativi meccanismi di attivazione connessi ad un sistema per la raccolta di segnalazioni delle violazioni del codice.
- PROCEDURE: regolazione di procedure per l’aggiornamento;

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc. Pag. Rev.	MOG 37/86 0

- FLUSSI INFORMATIVI: previsione di obblighi di informazione nei confronti dei soggetti deputati a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del PTPCT e del MOG 231;
- SISTEMA INFORMATIVO: regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del modello da parte dell'amministrazione pubblica vigilante;
- SISTEMA DISCIPLINARE: introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Piano.

4.2 Contenuto del PTPCT

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è concepito come un documento di natura programmatica, articolato come segue:

- SOGGETTI: vengono indicati i soggetti a vario titolo coinvolti nella prevenzione con i relativi compiti e le responsabilità (Consiglio di Amministrazione CdA, Responsabile della Prevenzione della Corruzione, Responsabile della Trasparenza, OdV, Dirigenti e i referenti, Dipendenti e collaboratori che operano nelle aree di rischio);
- AREE DI RISCHIO: vengono individuate e valutate tutte le aree di rischio, tenendo conto delle aree di rischio obbligatorie (art. 1, comma 16, L.190/2012) e quelle ulteriori indicate dalla Società;
- MISURE OBBLIGATORIE ED ULTERIORI: sono le misure previste obbligatoriamente dalla L. 190/12 s.m.i. e dalle altre prescrizioni di legge e quelle ulteriori, ossia, facoltative della Società, con indicazione della tempistica e delle responsabilità;
- TEMPI E MODALITÀ DEL RIASSETTO: sono indicati i tempi e le modalità di valutazione e controllo dell'efficacia del PTPC e gli interventi di implementazione e miglioramento del suo contenuto;
- TRASPARENZA: la Società ha predisposto una sezione "Trasparenza e Integrità", tra le azioni e misure per la prevenzione, contenente le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente. In essa sono chiaramente identificati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni.

4.3 Soggetti coinvolti nel processo di predisposizione e adozione del PTPCT

Sebbene la normativa concentrati la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi (art. 1, comma 12 L.190/12 s.m.i.) in capo al **Responsabile Prevenzione Corruzione (RPC)**, mentre sono in capo al **Responsabile Trasparenza (RT)** le responsabilità ex D.lgs. 33/13 e s.m.i., tutti i dipendenti della Società mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in

 MOG 231 integrato con PTPCT	<table border="1"> <tr> <td>Cod. doc.</td><td>MOG</td></tr> <tr> <td>Pag.</td><td>38/86</td></tr> <tr> <td>Rev.</td><td>0</td></tr> </table>	Cod. doc.	MOG	Pag.	38/86	Rev.	0
Cod. doc.	MOG						
Pag.	38/86						
Rev.	0						

relazione ai compiti effettivamente svolti. Le attività del RPC e del RT devono, infatti, essere strettamente collegate e coordinate con quelle di tutti i soggetti presenti nell’organizzazione al fine di realizzare un’adeguata attività di prevenzione al fenomeno della corruzione.

I soggetti che a vario titolo concorrono alla prevenzione della corruzione all’interno di AMG ENERGIA SPA e i relativi compiti e funzioni sono quelli esposti nei seguenti sottoparagrafi.

4.3.1 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione svolge un ruolo determinante nel sistema complessivo anticorruzione. Esso, infatti, costituisce l’organo di indirizzo politico-amministrativo cui competono le seguenti azioni:

- individuare il Responsabile Prevenzione Corruzione;
- individuare il Responsabile Trasparenza;
- partecipare consapevolmente al processo di formazione del Piano e ai suoi aggiornamenti;
- adottare, su proposta del Responsabile Prevenzione Corruzione, il Piano e i suoi aggiornamenti, entro il 31 gennaio di ogni anno, curandone la trasmissione all’Autorità nazionale;
- trasmette al Socio Comune di Palermo il Piano e pubblicarlo sul sito istituzionale della società, nell’apposita sezione denominata “Società Trasparente”;
- promuovere la cultura della legalità e i principi dell’etica pubblica;
- tutelare i sistemi di controllo e verifica gestionale e amministrativa;
- assicurare al sistema per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e integrità adeguate condizioni operative e le risorse necessarie per lo svolgimento dei compiti assegnati;
- adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

4.3.2 Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Come espressamente indicato nella delibera ANAC n.831 del 03/08/2016 (PNA 2016), lo svolgimento delle funzioni di RPC deve avvenire in condizioni di indipendenza e di garanzia dall’Organo di indirizzo. Quest’ultimo deve altresì garantire l’adozione di misure dirette ad assicurare che il RPC svolga il suo delicato compito in modo imparziale, al riparo da possibili ritorsioni.

Al RPC, che deve essere supportato e collaborato dagli altri soggetti interni coinvolti nel processo di prevenzione della corruzione, spettano i seguenti compiti:

 MOG 231 integrato con PTPCT	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Cod. doc.</td><td style="padding: 2px;">MOG</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Pag.</td><td style="padding: 2px;">39/86</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Rev.</td><td style="padding: 2px;">0</td></tr> </table>	Cod. doc.	MOG	Pag.	39/86	Rev.	0
Cod. doc.	MOG						
Pag.	39/86						
Rev.	0						

- elaborare la proposta di PTPC e dei relativi aggiornamenti;
- verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità, nonché proporre la modifica dello stesso quando siano accertate violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- svolgere stabilmente attività di verifica e controllo del rispetto delle prescrizioni in tema di anticorruzione ed elaborare proposte di azioni correttive per l'eliminazione delle criticità emerse nel monitoraggio dei processi aziendali.
- svolgere i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità (art. 1, comma 49,50 L. 190/2012; art. 15 d.lgs. n. 39 del 2013);
- entro il 15 dicembre di ogni anno, trasmettere al C.d.A. una relazione recante i risultati dell'attività svolta e pubblicarla nel sito web istituzionale. Nei casi in cui l'organo di indirizzo lo richieda o qualora egli lo ritenga opportuno, quest'ultimo riferisce sull'attività. (art. 1, comma 14, L. 190/2012 s.m.i.).
- esercitare in ogni momento la facoltà di richiedere chiarimenti, per iscritto o verbalmente, a tutti i dipendenti relativamente a comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente fattispecie corruttive o comunque non conformi a canoni di correttezza ai sensi della normativa vigente in materia;
- verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (ovvero, nei casi adeguatamente motivati di impossibilità di implementazione della rotazione, verifica l'effettiva implementazione di idonee misure alternative di mitigazione del rischio);
- definire e proporre procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individuare il personale da sottoporre a formazione e/o aggiornamento;
- verificare il rispetto degli obblighi di informazione a carico dei dirigenti;
- curare la diffusione del Codice Etico all'interno della Società e il monitoraggio sulla relativa attuazione;
- segnalare alla Direzione Generale e al Presidente del CdA, eventuali fatti riscontrati che possono presentare una rilevanza disciplinare;
- in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, risponde ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. 165/2001, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	40/86
		Rev.	0

che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.

Inoltre, in coerenza con le indicazioni della Circolare DPF n. 1/ 2013, valgono le seguenti considerazioni:

- I rilevanti compiti e funzioni e la consistente responsabilità di cui il RPC è titolare possono essere remunerati *"a seguito di valutazione positiva dell'attività, nell'ambito delle norme legislative e contrattuali vigenti, attraverso il riconoscimento dei risultati conseguiti mediante la retribuzione di risultato"* (Circolare DPF n. 1/ 2013).
- Considerato il delicato compito organizzativo e di raccordo che deve essere svolto dal RPC, deve essergli garantito un adeguato supporto mediante l'assegnazione di risorse umane, strumentali e finanziarie, assicurando elevate professionalità, che dovranno essere anche destinatarie di opportuna formazione (Circolare DPF n. 1/ 2013).
- Tutte le unità organizzative della Società e tutto il personale devono fornire un apporto collaborativo al RPC. In particolare ai responsabili delle diverse strutture sono assegnati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione, di monitoraggio e di azione diretta in tema di prevenzione dei reati.

4.3.3 Responsabile Trasparenza

In virtù delle obiettive difficoltà organizzative, sono mantenute distinte le due figure di RPC e di RT. In coerenza a quanto previsto nelle delibere ANAC n. 1310/2017 e 1134/2017 la società garantisce il coordinamento delle attività svolte dai due responsabili.

Il Responsabile della Trasparenza svolge i compiti ad esso assegnati dalla normativa vigente (D. Lgs. 33/2013 e s.m.i) e, in particolare, ha il compito di:

- provvedere all'aggiornamento Programma per la trasparenza, in esito a variazioni normative od organizzative intercorse;
- predisporre le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, prevedendo anche uno specifico sistema delle responsabilità.
- definire e proporre le misure da adottare per assicurare il raggiungimento degli obiettivi di trasparenza, le modalità, i tempi di attuazione, le risorse e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative e degli obblighi in materia di Trasparenza.
- controllare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa in tema di Trasparenza, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	41/86
		Rev.	0

- segnalare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione all'ufficio provvedimenti disciplinari, ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare e delle altre forme di responsabilità, e, nei casi più gravi, al CdA (in particolare per ciò che concerne gli obblighi di pubblicazione dei dati concernenti gli organi di indirizzo politico ex art. 14 d.lgs. n. 33/2013);
- controllare ed assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico.

4.3.4 Organismo di Vigilanza della società

La società ha nominato l'Organismo di Vigilanza (OdV) ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Considerata la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 e quelle previste dalla legge n. 190 del 2012, le funzioni del RPC e del RT dovranno essere svolte in costante coordinamento con quelle dell'OdV nominato ai sensi del citato decreto legislativo.

Nell'ambito del Piano, l'OdV ha in particolare il compito di:

- partecipare al processo di gestione del rischio considerando i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti;
- raccordarsi con il RPC e il RT nei casi nei quali ritenga che vi siano attività, anche potenzialmente, rilevanti ai fini della normativa anticorruzione e trasparenza;
- raccordarsi con il RPC e il RT nei casi in cui ritenga che l'evento critico di cui sia venuto a conoscenza sia rilevante non solo ai fini del Modello di Organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231 ma anche del presente PTPCT.

Secondo le indicazioni della Delibera ANAC 1134/17, "il co. 8-bis dell'art. 1 della l. 190/2012, nelle pubbliche amministrazioni, attribuisce agli OIV la funzione di attestazione degli obblighi di pubblicazione, di ricezione delle segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT, nonché il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionale e di performance e quelli connessi all'anticorruzione e alla trasparenza e il potere di richiedere informazioni al RPCT ed effettuare audizioni di dipendenti".

Ancora secondo la sopracitata delibera, "la definizione dei nuovi compiti di controllo degli OIV nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza induce a ritenere che, anche nelle società, occorra individuare il soggetto più idoneo allo svolgimento delle medesime funzioni. A tal fine, ad avviso dell'Autorità, ogni società attribuisce, sulla base di proprie valutazioni di tipo organizzativo, tali compiti all'organo interno di controllo reputato più idoneo ovvero all'Organismo di vigilanza (OdV) (o ad altro organo a cui siano eventualmente attribuite le

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc. MOG Pag. 42/86 Rev. 0

relative funzioni), i cui riferimenti devono essere indicati chiaramente nel sito web all'interno della sezione "Società Trasparente".

Sulla base di tali premesse, la Società attribuisce all'OdV le seguenti funzioni di controllo sull'operato del RPC e del RT:

- la funzione di attestazione degli obblighi di pubblicazione, di ricezione delle segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione da parte del RPC e del RT;
- il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionale e di performance e quelli connessi all'anticorruzione e alla trasparenza e il potere di richiedere informazioni al RPC e al RT ed effettuare audizioni di dipendenti.

4.3.5 Dirigenti e Referenti

Gli organi con i quali il RPC e il RT devono relazionarsi assiduamente per l'esercizio delle proprie funzioni, oltre all'OdV, sono:

- i Dirigenti, in base ai compiti a loro affidati dall'Organo Amministrativo con deleghe di funzioni ai sensi del Contratto dei Dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali;
- i Referenti per la prevenzione, identificabili con apposito provvedimento a cura del RPC, cui sono affidati specifici compiti di relazione e segnalazione.

Tutti i dirigenti, per l'area di rispettiva competenza, hanno il compito di:

- svolgere attività informativa nei confronti del RPC, del RT, dei Referenti e dell'autorità giudiziaria;
- partecipare al processo di gestione del rischio e proporre le misure di prevenzione, assicurando contestualmente l'osservanza del Codice Etico vigente, verificandone le ipotesi di violazione;
- proporre al RPC e al RT le misure di prevenzione (art. 16, comma 1 D. Lgs. 165/01 s.m.i.);
- assicurare l'osservanza del Codice Etico e verificare le ipotesi di violazione;
- osservare le misure contenute nel PTPC.

I Referenti per la prevenzione, per l'area di rispettiva competenza, svolgono i seguenti compiti:

- effettuare un'attività informativa nei confronti del RPC e del RT, affinché questi abbiano elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività della società con particolare riferimento all'applicazione del PTPC e delle specifiche misure in esso descritte.

 MOG 231 integrato con PTPCT	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Cod. doc.</td><td style="width: 50%;">MOG</td></tr> <tr> <td>Pag.</td><td>43/86</td></tr> <tr> <td>Rev.</td><td>0</td></tr> </table>	Cod. doc.	MOG	Pag.	43/86	Rev.	0
Cod. doc.	MOG						
Pag.	43/86						
Rev.	0						

- concorrere all'identificazione ed aggiornamento delle misure per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Entrambe le figure (Dirigenti e Referenti) hanno, infine, l'obbligo di osservare le misure contenute nel presente Piano (art. 1, comma 14, della L. 190/2012 s.m.i.).

4.3.6 Dipendenti e i Collaboratori

Ai dipendenti è richiesto di:

- partecipare al processo di gestione del rischio;
- osservare le misure contenute nel PTPC;
- segnalare le situazioni di illecito al proprio dirigente e/o al RPC;
- segnalare i casi di personale in conflitto di interessi.

Analogamente, i collaboratori (a qualsiasi titolo) della società osservano le misure contenute nel presente Piano e segnalano le situazioni di illecito.

A tal fine, sono indicate nel presente documento le misure idonee alla tutela del dipendente e del collaboratore che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower).

La mancata collaborazione con il RPC da parte dei soggetti obbligati ai sensi del presente PTPC è suscettibile di sanzioni sul piano disciplinare; Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione adottate dalla Società e trasfuse nel PTPC devono essere rispettate da tutti i dipendenti e, dunque, sia dal personale che dalla dirigenza: La violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare.

Tutti i dipendenti, anche privi di qualifica dirigenziale, mantengono il personale livello di responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in relazione ai compiti svolti.

4.4 Gestione del Rischio

In osservanza alla normativa vigente, il RPC, ha proceduto alla mappatura delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione nonché all'individuazione, per ciascuna area, dei processi più frequentemente soggetti al verificarsi del rischio corruttivo. Tale attività ha avuto luogo in coerenza con la metodologia di cui al capitolo 3, congiuntamente alla valutazione in ambito 231.

Le aree di rischio comprendono quelle individuate come aree sensibili dall'art. 1, comma 16 della L.190/2012 s.m.i. nonché quelle ulteriori specificamente connesse alle attività istituzionali della Società.

La mappatura dei rischi condotta sui processi aziendali rilevanti ai fini della legge anticorruzione è rappresentata all'interno dell'**Allegato D**. All'interno della "**GRIGLIA DI RISK ASSESSMENT**

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	44/86
		Rev.	0

E GAP ANALYSIS – A. Reati di corruzione, anche tra privati, ed altri reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione” (documento interno alla Società) è rappresentato nel dettaglio il risultato complessivo dell’attività di *risk assessment* e *gap analysis* effettuata congiuntamente ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 e della L. 190/12.

In riferimento all’analisi dei rischi specifici in materia di corruzione ed il controllo dei dati e dei processi ad essa relativi, si sottolinea che la suddetta attività rientra nella competenza specifica del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, sebbene in coordinamento con l’OdV.

Si sottolinea inoltre che le valutazioni hanno riguardato non solo le aree espressamente indicate dalla legge come a rischio di corruzione, ma anche le altre attività suscettibili di presentare rischi di integrità. Il processo di gestione del rischio corruttivo, infatti, deve essere trattato come parte integrante di tutti i processi dell’organizzazione e deve essere finalizzato, in linea con il contesto esterno ed interno e con il profilo di rischio della società stessa, alla:

- individuazione della totalità degli eventi rischiosi;
- identificazione del grado di esposizione al rischio corruttivo

Sulla base di tali presupposti, il processo di gestione del rischio adottato da AMG ENERGIA SPA si è svolto secondo le seguenti fasi

1. analisi del contesto;
2. mappatura dei processi;
3. valutazione del rischio;
4. trattamento del rischio.

Gli esiti e gli obiettivi del processo di gestione del rischio di corruzione sono compendiati in apposite Schede di gestione del rischio, riportate in **Allegato D**.

In particolare, il suddetto **Allegato D**, per ciascuna delle “attività/processi a rischio corruzione” risultante da detta analisi, riporta oltre alla descrizione dell’attività/processo e l’analisi del contesto interno:

- a. la descrizione generale delle fasi e dei relativi processi;
- b. l’individuazione delle responsabilità per ciascun processo;
- c. l’elenco dei rischi emergenti (rispetto ai processi) e dei possibili eventi rischiosi;
- d. l’individuazione di possibili anomalie correlate;
- e. gli indicatori di monitoraggio e/o di performance conseguentemente scelti;
- f. l’individuazione delle “misure di prevenzione della corruzione”.

 AMG <i>AMG ENERGIA SPA</i> <i>Palermo</i>	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc. MOG Pag. 45/86 Rev. 0
---	--	--

In riferimento al suddetto **Allegato D**, si sottolinea che, al fine di perseguire l'obiettivo dell'integrazione del PTPCT all'interno del MOG 231:

- le sopracitate "attività/processi a rischio corruzione" risultano opportunamente integrate nel novero delle *attività sensibili* contemplate all'interno dell'**Allegato B** (par. 3.3);
- le sopracitate "misure di prevenzione della corruzione" risultano opportunamente integrate all'interno degli *standard di controllo* contemplati nello stesso **Allegato B** (par. 3.3).

Di seguito vengono descritti i passaggi dell'iter procedurale esplicato nelle suddette Schede.

4.4.1 Analisi del contesto

Al fine di acquisire le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno della società per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne, il RPC di AMG ENERGIA SPA ha operato in stretta collaborazione con il Responsabile Trasparenza (RT), con l'Organo di indirizzo politico (CdA), i dirigenti della società, i responsabili delle strutture organizzative principali, l'Organismo di Vigilanza (OdV) ed attraverso un confronto con il RPC del Socio Unico, Comune di Palermo.

Per quanto riguarda l'analisi del contesto, al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi, è stata analizzata tutta l'attività svolta, in particolare attraverso la mappatura di tutti i macro-processi svolti.

Infatti, il percorso di costruzione del PTPC ed i contestuali percorsi formativi hanno permesso di sottoporre ad un primo esame l'intero complesso dei processi aziendali, sia relativi al "core business" della Società che di supporto agli stessi (legale, contabilità e amministrazione, personale, uffici di diretta collaborazione degli organi di indirizzo politico).

4.4.2 Mappatura dei processi

L'autorità con l'aggiornamento annuale del PNA 2017 ha confermato le indicazioni contenute nei precedenti PNA per quel che concerne la metodologia di analisi e valutazione dei rischi.

Pertanto, la società ha proceduto, per le aree di rischio di cui all'Allegato 2 al PNA 2013, con la mappatura dei seguenti processi aziendali:

- processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblico disciplinato dal D.Lgs. n. 50 del 2016;
- processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale;

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
	Pag.	46/86	
	Rev.	0	

- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Nello specifico, in esito alla fase di mappatura, tenuto conto della complessità del processo e del suo impatto organizzativo-economico nella realtà aziendale ed anche del contesto esterno, è stato possibile stilare un elenco delle attività della società potenzialmente a rischio e l'individuazione per ciascun processo delle attività stesse, delle responsabilità e delle strutture organizzative che intervengono. Tale elenco definisce il contesto entro cui sono stati sviluppati i successivi passi della successiva valutazione del rischio.

4.4.3 Valutazione del rischio

Successivamente alla mappatura dei processi, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, congiuntamente ai Dirigenti e con il supporto dell’OdV, ha proceduto ad effettuare la valutazione del rischio per ciascun processo mappato.

La valutazione del “rischio di esposizione di fenomeni corruttivi” durante l’espletamento dei processi che tipicamente hanno luogo in azienda, è stata condotta in conformità alla metodologia illustrata all’interno del capitolo 3 del presente documento, a partire dall’analisi delle interviste ai principali Key Officer e dal successivo confronto delle relative risultanze con i requisiti imposti dalla L. 190/2012, da un lato, e dal D. Lgs. 231/2001, dall’altro.

Per valutazione del rischio, si intende il processo di:

- identificazione degli eventi rischiosi;
- analisi del rischio;
- ponderazione del rischio.

L’attività di identificazione si caratterizza nella ricerca, nel riconoscimento e nell’indicazione dei possibili rischi di corruzione per ciascun processo individuato o sua fase, considerando le specificità dei medesimi, il contesto esterno ed interno della società e le risorse coinvolte.

La successiva analisi del rischio ha come obiettivo quello di consentire di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente e di individuare il livello di esposizione al rischio delle attività e dei relativi processi; ciò al fine di:

- comprendere le cause del verificarsi di eventi corruttivi e, conseguentemente, individuare le migliori modalità per prevenirli (creando i presupposti per l’individuazione delle misure di prevenzione più idonee);

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	47/86
		Rev.	0

- definire quali siano gli eventi rischiosi più rilevanti e il livello di esposizione al rischio dei processi.

Infine, il processo di ponderazione del rischio consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento, tenendo conto degli obiettivi della società e del contesto in cui la stessa opera.

4.4.4 Trattamento del rischio

Come specificato nel PNA e ribadito nei vari aggiornamenti, l'identificazione della concreta misura di trattamento del rischio deve rispondere ai seguenti requisiti:

- efficacia nella neutralizzazione delle cause del rischio;
- sostenibilità economica e organizzativa delle misure;
- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

L'individuazione e la valutazione della congruità delle misure è stata effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione con il coinvolgimento dei dirigenti competenti per area e il supporto dell'OdV.

Per ciascuna misura sono definiti:

- le tempistiche e i responsabili dell'attuazione delle misure (par. 3.6);
- gli indicatori di monitoraggio.

Tale metodo di strutturazione delle misure e l'utilizzo degli indicatori rende possibile l'azione di monitoraggio del Piano (ossia la verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e l'eventuale successiva introduzione di ulteriori strategie di prevenzione), presupposto basilare per migliorarne in sede di aggiornamento la formalizzazione e l'efficacia.

In materia di verifica dell'efficacia e dell'effettiva implementazione dei presidi di prevenzione e controllo, si sottolinea inoltre che le suddette misure risultano opportunamente integrate all'interno degli *standard di controllo* di cui all'**Allegato B** (par. 3.3), i quali sono presi a riferimento rispettivamente dall'OdV e dal RPC per la progettazione e lo svolgimento delle attività di controllo di competenza (*audit*).

4.5 Misure generali per prevenire o ridurre il rischio corruzione

Di seguito si espongono le misure di prevenzione adottate dalla AMG ENERGIA SPA, in conformità al dettato normativo, al fine di ridurre il rischio di corruzione.

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
	Pag.	48/86	
	Rev.	0	

4.5.1 Trasparenza e Integrità

AMG ENERGIA SPA, in quanto società in house del Comune di Palermo è tenuta al pieno rispetto degli adempimenti degli obblighi di trasparenza, tanto quelli consistenti nella pubblicazione sul sito web dei dati e dei documenti soggetti a pubblicazione obbligatoria (si veda **Allegato E**), quanto quelli consistenti nell'esercizio del diritto di accesso civico generalizzato.

Quest'ultimo riguarda i dati e i documenti da non pubblicare obbligatoriamente e si applica, per le amministrazioni e per i soggetti di diritto privato in controllo pubblico, all'organizzazione e all'attività svolta, mentre per gli altri soggetti di diritto privato, come individuati all'art. 2-bis, co.3, del d.lgs. 33/2013, riguarda i dati e i documenti relativi alle sole attività di pubblico interesse svolte.

In tale contesto, così come prescritto dalla normativa vigente, per l'attuazione della disciplina della trasparenza è prevista l'adozione di uno strumento, il Programma per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I.), di cui la presente sotto-sezione costituisce espressione.

Il Programma per la trasparenza ha validità triennale, è adottato entro le medesime tempistiche e con le stesse modalità previste dal Piano anticorruzione ed è soggetto ad aggiornamento annuale da parte dell'Organo Amministrativo, su proposta del Responsabile Trasparenza.

AMG ENERGIA SPA ha già profuso un forte impegno sul piano, dell'informazione e della trasparenza per garantire la massima conoscenza e diffusione delle attività, degli atti e dei provvedimenti aziendali. In tal senso ha attivato un'apposita sezione del sito internet istituzionale denominata "Società Trasparente" con le informazioni e i dati previsti secondo gli adeguamenti indicati nell'Allegato 1) della deliberazione ANAC 1134, aggiornati con la periodicità richiesta dalla normativa vigente e comunque in base al principio della tempestività.

La pubblicazione dei dati sul sito istituzionale da un lato consente a tutti i cittadini un'effettiva conoscenza dell'azione posta in essere dai destinatari delle disposizioni sulla trasparenza al fine di sollecitare ed agevolare la modalità di partecipazione e coinvolgimento dell'intera collettività, dall'altro evidenza il raggiungimento degli obiettivi da parte della società stessa.

4.5.1.1 Percorso metodologico

Per consentire un'applicata metodologia sui dettami normativi della trasparenza:

1. Il Responsabile Trasparenza svolge, presso gli Uffici delle diverse Direzioni, con i rispettivi soggetti apicali, un'attività di formazione illustrativa della struttura della sezione del sito internet aziendale "Società trasparente".

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	49/86
		Rev.	0

2. Sono rese note all'interno dell'organizzazione le specifiche responsabilità in relazione alla pubblicazione degli atti, nonché la responsabilità del RT rispetto alla vigilanza sull'assolvimento degli obblighi di legge.
3. Sono infine analizzate le possibili alternative, tecnico-informatiche e organizzative, per la corretta gestione e tempistica della pubblicazione dei dati e documenti, anche mediante la definizione di uno specifico sistema di "alert".
4. A seguito delle indicate attività formative ed informative ed alla luce dei principali temi e criticità emersi, - nel solco tracciato dal PNA - sono evidenziati ed approfonditi, attraverso l'organizzazione di specifici *focus group*, gli "oneri di partecipazione" agli adempimenti in materia di trasparenza gravanti sul RT nella sua funzione di vigilanza e controllo nonché, in modo particolare, sull'Organo Dirigente, sulla Direzione Generale, sulle Direzioni aziendali e sulle relative U.O. di staff e di line.

Il suddetto percorso metodologico tiene conto delle seguenti direttive:

- *coerenza con le attività svolte dalla società*: si deve procedere all'identificazione degli effettivi contenuti da inserire nella sezione "Società trasparente" secondo gli adeguamenti indicati nell'Allegato 1) della deliberazione ANAC 1134 (**Allegato E**);
- *ambito soggettivo di applicazione della normativa*: si deve procedere all'identificazione degli specifici documenti e/o informazioni da pubblicare da parte di ogni Organo o Direzione aziendale, nonché degli strumenti tecnici e organizzativi finalizzati a consentire la corretta implementazione degli obblighi in materia di trasparenza.

4.5.1.2 *Soggetti referenti per la trasparenza*

Il principale soggetto coinvolto nell'attuazione degli adempimenti in materia di pubblicazione delle informazioni sul sito istituzionale, tenuto pertanto ad assicurarne la loro regolarità e tempestività, è il **Responsabile Trasparenza**, il quale:

- 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;
- promuove e cura il coinvolgimento delle Unità aziendali ai fini dell'acquisizione dei dati e informazioni da pubblicare sul Web;
- verifica l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza ed integrità;
- assicura la tempestività di pubblicazione dei dati per l'attuazione del Programma;
- si relaziona con i Responsabili di Unità Operative che hanno la responsabilità di individuare i contenuti al fine di attuare il PTTI per la parte di loro competenza.

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	50/86
		Rev.	0

- controlla ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico generalizzato il cui Regolamento è pubblicato sul sito istituzionale nella sezione Società trasparente, sottosezione "Accesso Civico".
- si interfaccia costantemente con l'Organismo di Vigilanza della Società e con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione per le attività di competenza.

I Responsabili di Unità collaborano, inoltre, alla realizzazione delle iniziative volte, nel loro complesso, a garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché di legalità e sviluppo della cultura dell'integrità.

4.5.1.3 *Processo di attuazione del Programma e misure organizzative*

Al fine di dare attuazione alla disciplina della trasparenza, come già menzionato, è stata predisposta nel sito istituzionale di AMG ENERGIA SpA, la sezione "Società trasparente", costituita dalle sottosezioni di primo e secondo livello di cui all'allegato 1 del d.lgs. 33/2013 aggiornato secondo gli adeguamenti indicati nell'Allegato 1) della deliberazione ANAC 1134, contenenti dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria previste dal citato decreto.

Gli obblighi di pubblicazione ex D.lgs. 33/2013, così come esplicitati nell'elenco allegato alla delibera ANAC n. 1134/2017, nonché i soggetti onerati alla pubblicazione e all'aggiornamento dei dati, per ciascun livello previsto dalla sezione "Società trasparente", sono riportati nell'**Allegato E**.

Per assicurare il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e tenuto conto delle ricadute in termini di responsabilità in caso di inadempimenti, il Responsabile della trasparenza e Integrità in accordo con i soggetti onerati ha indicato, con uno specifico atto allegato al presente Piano, la misura organizzativa che individua i profili di accesso, con le connesse responsabilità, in ordine alla elaborazione, trasmissione, pubblicazione e monitoraggio dei dati su "Società Trasparente".

In particolare, nel suddetto atto organizzativo sono individuati i seguenti profili:

1. l'amministratore che crea, aggiorna, disattiva le utenze e, per ciascuna di esse, abilita gli accessi necessari alle funzionalità richieste;
2. i referenti dei soggetti onerati (e da essi individuati) che per loro conto inseriscono, integrano, aggiornano e/o modificano i documenti e i dati relativi alle sottosezioni di propria competenza e sono responsabili dei connessi contenuti e dei relativi tempi di pubblicazione;

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
	Pag.	51/86	
	Rev.	0	

3. il responsabile della pubblicazione che segnala, a seguito di costante monitoraggio, eventuali inadempienze o ritardi da parte dei referenti al Responsabile della trasparenza per i dovuti atti consequenti.

Il Responsabile Trasparenza, nell'adempimento di tale prescrizione normativa, ha ritenuto opportuno procedere ad una prima pubblicazione di tutti quei dati e di tutte quelle informazioni relativi a specifici aspetti dell'attività sociale (quali i dati ex art. 1, c. 32 della l. 190/2012) o concernenti il vertice aziendale o l'organizzazione (quali possono essere i dati di cui agli artt. 14 e 15 del D.lgs. 33/2013) e successivamente, alla pubblicazione delle ulteriori informazioni per le quali è previsto uno specifico obbligo di legge al fine di conformarsi pienamente alle disposizioni di cui alla normativa vigente.

Per le sezioni ritenute, da un punto di vista soggettivo, non di pertinenza di AMG ENERGIA SpA, in quanto per loro natura non concernono le attività della società ovvero esulano dalla sua competenza, si è dato atto che l'obbligo di pubblicazione non è applicabile, sia sul sito istituzionale, nelle specifiche sottosezioni dell'area tematica Società trasparente, che nel citato **Allegato E**.

I dati e le informazioni sono pubblicati secondo le scadenze previste dalla legge riportate nella colonna "tempistica" dell'**Allegato E** e, laddove non sia presente una scadenza, nel rispetto del principio della tempestività.

Il concetto di tempestività è interpretato in relazione ai portatori di interesse: la pubblicazione deve essere effettuata in tempo utile a consentire loro di esperire tutti i mezzi di tutela riconosciuti dalla legge quali la proposizione di eventuali ricorsi.

La pubblicazione dei dati è effettuata di norma entro 10 giorni dall'adozione del provvedimento relativo all'atto oggetto di pubblicazione, mentre l'aggiornamento deve essere effettuato con la cadenza definita nel predetto allegato.

Il principio generale della trasparenza inteso come "accessibilità totale" implica che i destinatari di tali disposizioni pubblichino e rendano disponibili informazioni aggiuntive oltre a quelle obbligatorie nel pieno rispetto dei termini prescritti per legge.

4.5.1.4 Procedure volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi

Al fine di assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, il RT, in coordinamento con RPC, Dirigenti e OdV, implementerà un sistema informatizzato che preveda i seguenti presidi:

- i. caricamento matrice adempimenti/soggetti;

 MOG 231 integrato con PTPCT	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Cod. doc.</td><td style="padding: 2px;">MOG</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Pag.</td><td style="padding: 2px;">52/86</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Rev.</td><td style="padding: 2px;">0</td></tr> </table>	Cod. doc.	MOG	Pag.	52/86	Rev.	0
Cod. doc.	MOG						
Pag.	52/86						
Rev.	0						

- ii. cronogramma per adempimenti a scadenza fissa e memo periodico per adempimenti al verificarsi di determinati eventi;
- iii. sistema di alert per le scadenze di cui al punto precedente con avviso al process owner (i soggetti onerati), al responsabile per la pubblicazione ed al RT;
- iv. sistema di registrazione dell'avvenuto invio dei flussi informativi derivanti dagli adempimenti
- v. sistema di conferma dell'avvenuto/non avvenuto adempimento al fine di consentire al responsabile per la pubblicazione ed al RT la vigilanza sul sistema;
- vi. sistemi di segnalazione.

Sono stati implementati i seguenti strumenti:

- un portale della trasparenza, dedicato al trasferimento dei flussi informativi da pubblicare nella sezione "Società trasparente";
- l'interfaccia utente del portale della trasparenza per l'informatizzazione e l'automazione delle procedure per il monitoraggio dell'attuazione degli adempimenti agli obblighi di pubblicazione.

Nello specifico, per quanto attiene tutti i documenti, i dati e le informazioni soggetti ad obbligo di pubblicazione, questi sono gestiti e trattati dagli operatori di protocollo che, attraverso l'operazione di classificazione disponibile in fase di protocollazione (e/o in fasi successive), attivano un processo automatico di monitoraggio per il completamento delle attività di pubblicazione sul portale della trasparenza. I suddetti documenti, dati e informazioni, opportunamente trattati dai process owner ed eventualmente protocollati, sono resi disponibili alla pubblicazione al termine di un iter procedurale preventivamente definito sulla base dell'analisi dei processi documentali coinvolti.

Contestualmente, il RT, con l'ausilio del Responsabile della pubblicazione, può monitorare in tempo reale lo stato delle attività attraverso un cruscotto dedicato, visionandone, per ciascun processo oneri, i dettagli per tipologia documentale, stato è scadenza. Il modulo per il portale della trasparenza offre una console di monitoraggio dei documenti soggetti a pubblicazione e strumenti specifici per la pubblicazione dei documenti all'esterno della piattaforma e per il pre-trattamento di documentazione contenete dati sensibili e la gestione della documentazione pubblicata.

4.5.1.5 Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza

Il monitoraggio dell'attuazione degli obblighi in materia di trasparenza, quale misura di prevenzione della corruzione, avviene con scadenze pianificate mediante:

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
	Pag.	53/86	
	Rev.	0	

- il costante aggiornamento dei dati pubblicati sul sito istituzionale ad opera del RT con il supporto del Responsabile della pubblicazione e dei soggetti onerati.
- verifiche interne da attuare attraverso i seguenti strumenti:
 - verifiche periodiche, calendarizzate annualmente in un apposito programma;
 - accertamenti a campione;
 - verifiche puntuale in funzione di specifiche esigenze emerse.
- il rispetto della tempistica di adempimento delle disposizioni di legge da parte dei soggetti interni coinvolti nel processo come indicato nell'elenco allegato alla delibera ANAC n. 1134/2017.

4.5.1.6 Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico

L'accesso civico, introdotto dall'art. 5 del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 s.m.i , è il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le amministrazioni abbiano omesso di pubblicare, pur avendone l'obbligo ai sensi del medesimo decreto (distinto dall'esercizio del diritto di accesso ai documenti amministrativi di cui agli art.22 e seguenti della legge 241/1990).

La richiesta di accesso civico non deve essere motivata o sostenuta da un interesse qualificato, è gratuita e va presentata al RT della società.

AMG ENERGIA SpA, al fine di consentire ai cittadini l'effettivo esercizio di tale istituto, ha pubblicato nella sezione "Società trasparente" le modalità e gli indirizzi di posta ordinaria, elettronica e PEC cui inoltrare le richieste di accesso.

Sono oggetto di accesso civico i documenti, le informazioni o i dati, oggetto di pubblicazione obbligatoria secondo le vigenti disposizioni normative, di pertinenza della società AMG ENERGIA S.p.A., qualora la stessa ne abbia omesso la pubblicazione, con esclusione di documenti, informazioni o dati di titolarità delle società partecipate che hanno un proprio RT.

Il RT ha il compito di pronunciarsi in ordine alla richiesta di accesso civico ed è tenuto a controllare ed assicurare la sua regolare attuazione.

Nello specifico, il RT, entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta, verificata la sussistenza dell'obbligo, procede alla pubblicazione nel sito istituzionale, in apposita sottosezione di "Società Trasparente", del dato omesso e lo trasmette contestualmente al richiedente ovvero comunica al medesimo l'avvenuta pubblicazione e indica il collegamento ipertestuale al dato richiesto.

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc. MOG Pag. 54/86 Rev. 0

Qualora invece l'informazione o il dato è già pubblicato in "Società Trasparente" nel rispetto della normativa vigente, il RT riprovvede a specificare al richiedente il relativo collegamento ipertestuale.

Nei casi di ritardo o mancata risposta, il richiedente può ricorrere al soggetto della società titolare del potere sostitutivo che, verificata l'effettiva sussistenza dell'obbligo di pubblicazione, provvede alla pubblicazione nel sito del documento, dell'informazione o del dato richiesto.

Contro le decisioni e contro il silenzio sulla richiesta di accesso civico connessa all'inadempimento degli obblighi di trasparenza il richiedente può proporre ricorso al giudice amministrativo entro trenta giorni dalla conoscenza della decisione della società o dalla formazione del silenzio.

La tutela dell'accesso civico è disciplinata dal Decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104.

AMG ENERGIA S.p.A., al fine di meglio disciplinare tale istituto, si è dotata di un apposito Regolamento per la disciplina dell'istituto dell'accesso civico, di cui ha provveduto a darne pubblicazione sul sito istituzionale e nella intranet aziendale.

4.5.1.7 Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico generalizzato

L'accesso generalizzato è riconosciuto per i dati e i documenti che non siano già oggetto degli obblighi di pubblicazione indicati nel D. Lgs. 33/2013 s.m.i.

Come per l'accesso civico si applicano le esclusioni e i limiti di cui all'art. 5-bis del D.lgs.33/2013 s.m.i.

A tal fine la società applica le Linee guida ANAC (delibera n. 1309 del 2016), valutando caso per caso la possibilità di diniego dell'accesso a tutela degli interessi pubblici e privati indicati dalla norma citata.

AMG ENERGIA SPA ha pubblicato sul sito istituzionale alla sezione "Società Trasparente" il modello per consentire l'accesso civico generalizzato nelle forme previste dall'ANAC e dalla normativa di settore vigente.

4.5.1.8 Le giornate della trasparenza e le iniziative di comunicazione

Con riferimento alle giornate della trasparenza, si segnala la partecipazione del RPC e del RT alle Giornate della Trasparenza organizzate dal Socio Unico Comune di Palermo.

AMG ENERGIA S.p.A., attraverso il Comune di Palermo, si impegna inoltre ad organizzare una giornata della trasparenza, in auspicabile raccordo con le altre Società partecipate del Comune di Palermo, rivolta a tutti i cittadini in cui saranno fornite le informazioni sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, nonché sul Piano triennale di prevenzione della corruzione.

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
	Pag.	55/86	
	Rev.	0	

Per quanto attiene alle iniziative e agli strumenti di comunicazione per la diffusione dei contenuti del presente Programma, il PTI è diffuso ai diversi soggetti interessati, mediante pubblicazione sul sito internet della società e nella intranet aziendale.

Ulteriore modalità di comunicazione è data dalla trasmissione dei principi e finalità del Programma durante le sessioni di formazione organizzate per la diffusione dei contenuti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

4.5.2 Rotazione del personale

La rotazione dei dirigenti e del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale.

L'attuazione della misura deve avvenire in modo da tener conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni e in modo da salvaguardare la continuità della gestione amministrativa al termine dell'incarico.

La rotazione non deve tradursi, come ha insegnato l'ANAC, nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad alto contenuto tecnico e professionale. Così AMG ha attuato la misura in argomento compatibilmente con le esigenze organizzative e le risorse umane a disposizione, ricorrendo, talvolta, in alternativa, alla segregazione di funzioni. Nell'attuazione della rotazione è stato previsto, lo svolgimento di formazione ad hoc, con attività preparatoria di affiancamento, per il Dirigente neo-incaricato e per i neo responsabili degli uffici e dei procedimenti.

Per quanto riguarda il conferimento di incarichi dirigenziali, il criterio di rotazione deve essere previsto nell'ambito dell'atto generale contente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali approvato dall'Organo di indirizzo politico (CdA).

Per il personale dirigenziale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, la durata dell'incarico deve essere legata al mandato del CdA.

La rotazione non si applica per le figure infungibili. Sono dichiarate infungibili quelle figure per le quali è previsto il possesso di titoli di studio specialistico e/o di particolari abilitazioni possedute da una sola unità lavorativa, non altrimenti sostituibile.

Nella delibera di nomina, qualora non si applichi la rotazione, dovrà essere espressamente motivata l'infungibilità.

Per il personale non dirigenziale, la durata di permanenza nel settore deve essere prefissata secondo criteri di ragionevolezza, preferibilmente non superiore a 5 anni, tenuto conto anche delle esigenze organizzative. La Società ha il potere di mutare il profilo professionale di

 MOG 231 integrato con PTPCT	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Cod. doc.</td><td style="padding: 2px;">MOG</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Pag.</td><td style="padding: 2px;">56/86</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Rev.</td><td style="padding: 2px;">0</td></tr> </table>	Cod. doc.	MOG	Pag.	56/86	Rev.	0
Cod. doc.	MOG						
Pag.	56/86						
Rev.	0						

inquadramento del dipendente, nell'ambito delle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area o qualifica di appartenenza.

Il Dirigente, nel caso in cui reputi la figura non fungibile, dovrà darne espressa motivazione, alla scadenza del termine.

Le OO.SS. devono essere opportunamente informate dei suddetti criteri di rotazione.

4.5.3 Astensione in caso di conflitti di interesse

Tutti i dipendenti, i collaboratori esterni e i consulenti devono, nei loro rapporti esterni con clienti, fornitori, contraenti e concorrenti, comunque curare gli interessi della società rispetto ad ogni altra situazione che possa concretizzare un vantaggio personale anche di natura non patrimoniale.

I dipendenti destinati a operare nei settori e/o attività particolarmente esposti alla corruzione devono astenersi da quella attività, ai sensi dell'articolo 6 bis della legge n. 241/1990, in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto anche potenziale.

Per conflitto di interessi, reale o potenziale, si intende qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente, collaboratore esterno o consulente e altri soggetti, persone fisiche o giuridiche, che possa risultare di pregiudizio per la società.

I conflitti di interesse devono essere resi noti con immediatezza, con dichiarazione scritta da inviarsi al proprio Dirigente e al Responsabile della prevenzione della corruzione.

4.5.4 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

La materia della incompatibilità ed inconferibilità degli incarichi è disciplinata, com'è noto, dal decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, emanato in attuazione dell'art. 1, commi 49 e 50, della legge 190/2012 ("Disposizioni in materia di inconferibilità 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").

Il RPC verifica che siano rispettate le disposizioni del decreto in esame, segnalando i casi di possibile violazione all'ANAC, nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

Pertanto, a partire dall'approvazione del presente piano, il RPC verifica l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dei dirigenti della Società ai sensi del d.lgs. n. 39 del 2013. L'accertamento avviene al momento del conferimento dell'incarico mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato allegata all'atto di conferimento pubblicato sulla sezione del sito istituzionale Società Trasparente. Il RPC verifica periodicamente la sussistenza di situazioni di incompatibilità, contesta all'interessato l'incompatibilità

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
	Pag.	57/86	
	Rev.	0	

eventualmente emersa nel corso del rapporto e vigila affinché siano adottate le misure conseguenti. Pertanto, il Responsabile della prevenzione della corruzione quale misura ulteriore tesa a prevenire le cause di incompatibilità e inconferibilità degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/13 elabora un piano di verifiche sistematiche sulle dichiarazioni rese dai dirigenti di AMG ENERGIA S.p.A. tese a riscontrare, da un lato, la veridicità delle dichiarazioni di incompatibilità rese e dall'altro, a svolgere verifiche sull'insussistenza di cause di inconferibilità al verificarsi dell'evento.

4.5.5 Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantoufage - revolving doors)

Ai sensi del comma 16 ter dell'art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dall'articolo 1, comma 42 della legge 6 novembre 2012, n. 190, la Società verifica, per il tramite del RPC, che:

1. nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
2. nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex-dipendenti che
3. hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
4. sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
5. si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex-dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, decreto legislativo n. 165 del 2001.

4.5.6 Misure relative alla formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi ai dipendenti

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 35 bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013, la Società, attraverso la Direzione/U.O. competente e con il supporto della U.O. Ufficio legale, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	58/86
		Rev.	0

- 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 all'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'articolo 35 bis del decreto legislativo n. 165 del 2001;
- all'entrata in vigore dei citati artt. 3 e 35 bis con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (articolo 20 decreto legislativo 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 decreto legislativo n. 39 del 2013;
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'articolo 17 del decreto legislativo n. 39, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

La Società, inoltre, procede a:

- effettuare i controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;
- inserire negli atti per l'attribuzione degli incarichi espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- adeguare i propri regolamenti sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso.

Di tale misura deve essere puntualmente edotto il Responsabile della prevenzione della corruzione, per gli adempimenti dei suoi compiti.

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

Il dipendente che riferisce al proprio dirigente/funzionario responsabile di posizione organizzativa sovraordinato al dipendente stesso condotte che presume illecite di cui sia venuto a conoscenza

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	59/86
		Rev.	0

in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Le segnalazioni saranno valutate dal dirigente/ funzionario responsabile e qualora questi ritenga che le stesse abbiano rilevanza disciplinare, procederà secondo la normativa vigente.

Nel caso in cui il Responsabile per la prevenzione della corruzione, nell'esercizio delle funzioni attribuite con il presente Piano, venga a conoscenza di fatti che possano presentare una rilevanza disciplinare, dovrà darne informazione al dirigente della Direzione presso cui presta servizio il dipendente che potrebbe essere coinvolto; il dirigente procederà quindi con le modalità sopra descritte.

In sede di procedimento disciplinare a carico dell'eventuale responsabile del fatto illecito, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, senza il suo consenso, a condizione che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata ove la sua conoscenza sia indispensabile per la difesa dell'inculpato.

Ai fini del rispetto dell'art. 54-bis del D. Lgs. N. 165/2001 come novellato dall'art. 51 della legge n. 190/2012 s.m.i., il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve informare prontamente dell'accaduto il Responsabile di prevenzione della corruzione all'indirizzo di posta elettronica indicato nella sezione del sito istituzionale "Società Trasparente".

Quest'ultimo valuterà se sono presenti gli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:

- 1) al dirigente/funzionario responsabile di posizione organizzativa sovraordinato al dipendente che ha operato la discriminazione, in modo che lo stesso soggetto valuti tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
- 2) al Rappresentante legale della società, che valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

La misura di cui sopra si avvarrà di applicazione informatizzata concessa in uso gratuito dalla Società partecipata SISPI S.p.A., in conformità con l'analogia procedura attivata presso il Socio Unico, comune di Palermo.

 AMG ENERGIA SPA <i>Palermo</i>	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	60/86
		Rev.	0

4.5.8 Informativa tra Responsabile della Prevenzione della Corruzione, Organismo di Vigilanza e Organo Amministrativo

La legge n. 190/12 s.m.i prescrive che il PTPC preveda, con particolare riguardo alle attività a rischio di Corruzione, obblighi di informazione nei confronti del RPC.

Pertanto, coloro che istruiscono un atto o che adottano un provvedimento che rientri nell'art. 7 del d.lgs. 33/2013 s.m.i devono darne informazione al predetto RPC; in ogni caso, a quest'ultimo i soggetti aziendali competenti devono comunicare, anche cumulativamente e con cadenza al minimo semestrale, le informazioni necessarie su tali provvedimenti adottati. L'informativa deve contenere gli elementi necessari a consentire al RPC di:

- verificare la regolarità e legittimità degli atti adottati;
- monitorare i rapporti tra la Società ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'impresa.

Con riferimento ai processi "sensibili" sopra esaminati, devono essere fornite dal RPC all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni di cui lo stesso farà richiesta, nell'ambito delle proprie competenze.

Le eventuali situazioni di riscontrata inadeguatezza e/o non effettività e/o non conformità al Piano e alle relative procedure, la segnalazione di fatti anomali per frequenza o rilievo, la segnalazione circa procedimenti disciplinari nei confronti di dipendenti, connessi alla contestazione di inadempienze rispetto ai principi, generali e specifici, contenuti nel Piano, e i mutamenti intervenuti nell'organico e/o nell'organizzazione aziendale saranno prontamente comunicate/i dai soggetti attori che ne sono venuti a conoscenza agli altri soggetti, parimenti responsabili dell'efficace attuazione del predetto Piano, tutti indicati nel titolo del presente paragrafo.

4.5.9 Formazione

In adempimento a quanto previsto dalla normativa vigente, sono stati previsti specifici protocolli diretti a programmare un'adeguata attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (nel rispetto delle norme in ambito privacy e compliance) e strutturati sui due livelli di seguito indicati:

- livello specifico, rivolto al RPC, nonché ai Dirigenti e ai Referenti al fine di responsabilizzare tutte le figure aziendali che operano nei settori a maggior rischio di corruzione sulle innovazioni e gli adempimenti previsti dalla normativa;

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
	Pag.	61/86	
	Rev.	0	

- livello generale, rivolto a tutto il personale della società al fine di assicurare le conoscenze di base sul tema.

In particolare, AMG ENERGIA S.p.A. ha attivato un articolato percorso formativo che, in una prima fase, ha previsto il coinvolgimento di Amministratori, Direttore Generale e Dirigenti, Componente interno Organismo di Vigilanza, Uffici di Staff del CdA, Responsabili Uffici Progettazione, Commerciale, Allacciamenti, Bassa Pressione e Pronto Intervento, Anomalie Distribuzione, Servizi Misura, Gestione Servizi Distribuzione Gas, Uffici Divisione Tecnica e Coordinatore, Uffici Direzione del Personale, Uffici Direzione Amministrativa, Uffici Direzione Sicurezza, Patrimonio e Logistica, quali soggetti da coinvolgere nella costruzione partecipata del PTPC, cui, sono stati illustrati nelle giornate formative in aula i seguenti argomenti:

- i lavori preparatori alla Legge 190/2012: dai Modelli di organizzazione ex D.lgs. 231/2001 ai Piani per la prevenzione della corruzione
- il Piano Nazionale per la Prevenzione della Corruzione: disposizioni generali e regole per Enti Locali e Società controllate;
- il ruolo dell'ANAC e della Prefettura, le circolari ed i Protocolli d'Intesa;
- il Programma per la trasparenza;
- l'Organigramma dell'Anticorruzione e della Trasparenza;
- il sistema di controlli in AMG ENERGIA S.p.A. ed i rapporti con gli strumenti previsti dalle norme vigenti.

A tale attività è seguita una seconda fase di formazione "in affiancamento" che si è sviluppata in parallelo alle attività di consultazione da parte RPC, con il coinvolgimento dei seguenti soggetti: Organo Dirigente, Organismo di Vigilanza, Direttore Generale, Dirigenti, Responsabili U.O., Funzionari eventualmente indicati dai Dirigenti. Nello specifico, sono stati trattati i seguenti temi:

- identificazione dell'"organigramma dell'anticorruzione" ed avvio di un processo di costruzione "partecipata" del Piano per la Prevenzione della Corruzione;
- requisiti del Piano per la Prevenzione della Corruzione da soddisfare anche tramite il riferimento ai sistemi di controllo esistenti;
- gestione degli adempimenti ulteriori in tema di "anticorruzione" previsti dalla Legge 190/2012 s.m.i.;
- metodologia per la costruzione del Programma per la trasparenza;
- gestione dei rapporti con i soggetti e organi esterni previsti dalle norme "anticorruzione": autorità di controllo e protocolli di legalità.

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
	Pag.	62/86	
	Rev.	0	

Per quanto concerne le attività programmate per l’anno 2016, a seguito dell’adozione del PTPC, è stato previsto lo svolgimento di attività di formazione in aula ed in accompagnamento finalizzata a “restituire” ai soggetti coinvolti nella costruzione del Piano i risultati di tale attività e le misure in concreto identificate dalla Società.

Tali attività formative sono state estese a tutti i destinatari delle misure in quanto operanti nei settori “a rischio”.

Il programma formativo nell’anno 2017 ha previsto i seguenti punti:

- iniziative specialistiche di formazione, anche in house, sul nuovo Codice degli Appalti, sul decreto correttivo al nuovo Codice dei contratti pubblici, sul Mercato Elettronico, sulle regole fondamentali per la corretta operatività delle Commissioni di gara sia quando il criterio di aggiudicazione è quello del prezzo più basso, sia quando è quello dell’offerta economicamente più vantaggiosa, sul whistleblowing quale strumento di segnalazione degli illeciti a disposizione di tutti i dipendenti, sul nuovo regolamento Privacy, sulla gestione del personale ai sensi delle norme contenute nel nuovo TU delle società partecipate, sull’applicazione del sistema Edoc e sull’uso del software OPENAM.
- con riferimento al Programma per la trasparenza, le possibili opzioni e soluzioni operative prescelte dalla società;
- in merito al Piano per la prevenzione della corruzione, le possibili opzioni e soluzioni operative prescelte dalla società;
- l’illustrazione delle misure da adottare e delle regole/procedure da seguire per la riduzione del “rischio-corruzione”; nonché un focus sulle novità intervenute successivamente alle prime sessioni formative in aula.

Gli interventi formativi sono gestiti secondo quanto previsto dal Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ) e dalla UNI EN ISO 9001.

A seguito d’incontro svoltosi con i RPC/RT del Comune di Palermo e Società partecipate, si è convenuto di verificare ogni opportunità di formazione di livello specifico che coinvolga tutti i soggetti intervenuti, per una significativa economia di scala e più efficiente risultato di omogeneità complessiva.

Le attività di formazione, quali misure organizzative volte ad una efficace gestione e monitoraggio del presente Piano anticorruzione, di ogni ordine, sono di volta in volta richieste dal RPC dal RT e dall’OdV in conformità con le procedure previste dal Sistema di Qualità vigente.

	MOG 231 integrato con PTPCT	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Cod. doc.</td><td style="padding: 2px;">MOG</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Pag.</td><td style="padding: 2px;">63/86</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Rev.</td><td style="padding: 2px;">0</td></tr> </table>	Cod. doc.	MOG	Pag.	63/86	Rev.	0
Cod. doc.	MOG							
Pag.	63/86							
Rev.	0							

4.5.10 Protocolli di legalità

Stante le indicazioni raccolte durante l'incontro promosso del Socio Unico Comune di Palermo in data 12/01/2016 e gli Organi di Indirizzo politico delle Società partecipate con i relativi Responsabili della Prevenzione della Corruzione e Responsabili della Trasparenza, resta inteso che la AMG ENERGIA SPA rispetterà i protocolli di legalità adottati dallo stesso Comune di Palermo e che tali protocolli, da inserire nei bandi di gara emanati da ciascuna Società partecipata, verranno deliberati dai rispettivi Organi di indirizzo.

4.5.11 Sistema disciplinare

Le sanzioni sono di cui alla legge 190/2012 s.m.i., quelle contemplate, in tema di corruzione, dal Codice Penale e dal Codice Civile, nonché quelle previste in conformità all'art. 7 comma 4 del D. Lgs. 231/2001 e dal Codice Etico.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari, in ottemperanza al sistema sanzionatorio aziendale (cap. 7), prescinde dall'esito d'un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dal Codice Etico sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

4.5.12 Supporto risorse umane, strumentali e finanziarie per il funzionamento del sistema anticorruzione

Per quanto attiene alle risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie al funzionamento del sistema anticorruzione, il RPC deve prevedere le modalità di gestione delle risorse idonee ad impedire la commissione dei reati.

Come ribadito dalla determina ANAC n. 831/2016, l'interlocuzione con gli uffici e la disponibilità di elementi conoscitivi idonei non sono condizioni sufficienti per garantire una migliore qualità dei PTPC. Occorre che il RPC sia dotato di una struttura organizzativa di supporto adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, al compito da svolgere.

Il RPC, consapevole dell'esigenza di disporre di una struttura organizzativa a supporto, dedicata al presidio dell'attuazione del Piano e delle politiche di sviluppo ad esso conseguenti, predisponde proprio atto di proposta deliberativa, attraverso il quale individua e definisce le esigenze di personale e le professionalità da assegnare, quali misure organizzative necessarie per la gestione e il monitoraggio del Piano.

L'obiettivo è quello di costruire un Ufficio ad hoc, in staff al RPC, nonché al RT per gli adempimenti definiti dal d.lgs. n.33/2013 s.m.i., che possa svolgere la sua attività secondo criteri di indipendenza, obiettività, diligenza e riservatezza a supporto dello stesso RPC per gli adempimenti definiti dalla legge n. 190/2012 s.m.i..

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	64/86
		Rev.	0

Tale Ufficio sarà ulteriormente supportato da “referenti”, di cui al paragrafo 6.4, aventi competenze tecniche e giuridiche, presenti nell’organigramma aziendale presso tutte le Direzioni (compresa la Direzione Generale) e ulteriori Uffici individuati nel richiamato atto.

Per il supporto specialistico alle attività di previsione del PTPC e per la sua gestione e mantenimento, a completamento dello Staff del RPC, potranno essere coinvolti professionisti in corso di incarico presso le società del Gruppo AMG ENERGIA su espressa motivata richiesta del RPC.

Per quanto attiene alle risorse strumentali e finanziarie, il RPC e il RT predispongono appositi atti di proposte di deliberazione all’Organo di indirizzo per l’approvazione delle spese, quali misure necessarie per la gestione e il monitoraggio del PTPC e del PTTI.

4.6 Monitoraggio e aggiornamento del Piano e monitoraggio sull’attuazione delle misure

Il monitoraggio sulla tenuta ed adeguatezza del PTPC e sull’attuazione delle misure in esso previste deve essere attuato da parte del RPC con la collaborazione dei Referenti.

In particolare tali soggetti provvedono a svolgere:

A. Monitoraggio sull’attuazione del Piano e delle specifiche misure in esso previste sulla base del percorso di valutazione del rischio e dei relativi indicatori così come previsto nelle Schede di rischio di cui all’**Allegato D**:

- Traduzione delle misure previste nelle Schede in specifiche azioni quali esplicitazione di presidi esistenti (ulteriori rispetto a quelli già identificati nelle Schede), introduzione di controlli, adozione di procedure o modifiche di procedure esistenti, completi degli indicatori di raggiungimento (es. estremi procedure ufficialmente adottate, numero di controlli effettuati) – Monitoraggio trimestrale - Adozione delle misure/azioni previste nelle Schede di rischio, da intendersi come conformità agli indicatori di cui al punto precedente – Monitoraggio trimestrale con completamento - Verifiche e controlli a campione sulle ulteriori misure quali ad esempio il dovere di astensione in caso di conflitto di interesse, nonché confluenza dei controlli sul rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al PTTI.
- Verifiche e controlli semestrali sulla veridicità dei flussi di informazioni al RPC con riferimento agli indicatori di rischio esplicitati nelle Schede di rischio (es. numero affidamenti diretti e ammontare complessivo).

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	65/86
		Rev.	0

B. Monitoraggio almeno annuale sulla generale tenuta del Piano in termini di identificazione delle aree sensibili e strategie per la gestione del rischio in tali aree. Per la valutazione dell'efficacia delle misure verranno adottati degli strumenti che terranno conto dei seguenti parametri:

- Analisi delle variazioni nell'organizzazione della Società o nei servizi affidati dal Socio Unico;
- Analisi delle relazioni dei referenti, i quali presentano con cadenza annuale (entro 30 gg dalla data di presentazione della relazione annuale del RPC all'ANAC) un report specifico circa l'applicazione delle misure nei singoli Uffici;
- Analisi delle relazioni annuali a cura dei Dirigenti rispetto all'attuazione del Piano;
- Analisi delle segnalazioni ricevute dal RPC;
- Analisi dei dati derivanti dagli indicatori di rischio, da valutarsi sulla base delle serie storiche degli ultimi tre anni nonché dal grado di raggiungimento delle azioni previste nelle Schede di rischio;
- Analisi di eventuali contestazioni riguardanti la Società;
- Eventuali analisi derivanti dall'attività di mappatura esterna o da informazioni sul contesto esterno, da ottenere anche mediante un confronto almeno annuale con il RTPC del Comune di Palermo.

In materia di verifica dell'efficacia e dell'effettiva implementazione dei presidi di prevenzione e controllo, si sottolinea inoltre che le misure di prevenzione della corruzione, di cui all'**Allegato D**, risultano opportunamente integrate all'interno degli *standard di controllo* di cui all'**Allegato B** (par. 3.3), i quali sono presi a riferimento rispettivamente dall'OdV e dal RPC per la progettazione e lo svolgimento delle attività di controllo di competenza (*audit*).

Il conseguente aggiornamento del Piano avviene con cadenza annuale e riguarda i contenuti di seguito indicati:

- individuazione dei processi a rischio;
- individuazione, per ciascun processo, dei possibili rischi;
- individuazione, per ciascun processo, delle azioni di prevenzione;
- ogni altro contenuto individuato dal RPC.

L'aggiornamento può avvenire anche in corso d'anno, qualora reso necessario da eventuali adeguamenti a disposizioni normative, dalla riorganizzazione di processi o funzioni o da altre circostanze ritenute rilevanti dal RPC.

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc. MOG Pag. 66/86 Rev. 0

Contestualmente, per quanto attiene al monitoraggio delle misure, è in fase di predisposizione uno strumento di programmazione operativa che garantisca al RPC il controllo ed il monitoraggio dell'effettiva attuazione delle misure stesse attraverso l'analisi degli indicatori associati a ciascuna misura.

Ai sensi dell'art. 1, c. 14, della legge 190/2012 s.m.i, il Responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno è tenuto a redigere una relazione sull'attività svolta nell'ambito della prevenzione e contrasto della corruzione.

La Relazione viene trasmessa all'Organo di indirizzo politico e pubblicata sul sito web istituzionale della società nella sezione "Società Trasparente".

Tale documento, pubblicato, con le modalità previste da ANAC, contiene la reportistica delle misure anticorruzione come individuate nel Piano Nazionale Anticorruzione e nelle linee guida ANAC nonché le considerazioni sull'efficacia delle previsioni del PTPC e le eventuali proposte di modifica.

Qualora l'Organo di indirizzo politico lo richieda oppure il Responsabile stesso lo ritenga opportuno, quest'ultimo riferisce direttamente sull'attività svolta.

Per quanto concerne il collegamento del presente PTPC con la valutazione della performance e la distribuzione dei premi al personale, ad oggi, la AMG ENERGIA SPA non dispone di un Piano della performance, in quanto non soggetta a tale obbligo.

Tuttavia, la società predispone annualmente i documenti programmatici e di controllo riguardanti gli obiettivi per il premio di produzione, oggetto della contrattazione di secondo livello, rendendo disponibili i criteri di distribuzione dei premi al personale e l'ammontare aggregato dei premi effettivamente distribuiti annualmente (ai sensi dell'art. 20, d.lgs. 33/2013 s.m.i.).

 AMG <i>AMG ENERGIA SPA</i> <i>Palermo</i>	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc. MOG Pag. 67/86 Rev. 0
---	--	--

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Nomina dell'OdV

Il CdA nomina un Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 del decreto, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza delle disposizioni contenute nel presente documento, nonché di curarne l'aggiornamento continuo, come meglio descritto nei paragrafi successivi.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza e successive modifiche ed integrazioni allo stesso, sono approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione.

5.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 all'art. 6, lett. b), costituisce condizione, per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che venga affidato a un Organismo di Vigilanza (OdV) dotato di autonomi poteri, d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

Il Modello adottato dalla Società intende attuare rigorosamente le prescrizioni del Decreto in relazione ai requisiti che l'Organismo di Vigilanza deve possedere e mantenere nel tempo. In particolare:

- ✓ *autonomia e indipendenza*, fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. L'OdV – proprio a garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione – effettuerà un'attività di *reporting* direttamente al massimo vertice aziendale. Inoltre, la composizione dell'OdV e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle sue valutazioni e determinazioni; tali requisiti sono garantiti con l'inserimento in una posizione referente al Presidente del CdA; l'Organismo di Vigilanza è collocato altresì in posizione referente al Collegio Sindacale per fatti censurabili che dovessero coinvolgere gli amministratori; il requisito di autonomia è garantito, inoltre, dalla non attribuzione all'OdV di compiti operativi rilevanti ai fini 231/2001 (che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche);
- ✓ *professionalità*, necessaria per l'espletamento delle delicate ed incisive funzioni ad esso riconosciute; tale requisito è garantito dall'esperienza e dalle competenze specialistiche dell'Organismo di Vigilanza. In particolare l'Organismo di Vigilanza è dotato di:
 - competenze legali: adeguata padronanza nell'interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	68/86
		Rev.	0

nell'ambito dell'operatività aziendale e nell'identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;

- competenze nell'organizzazione: adeguata preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e delle relative procedure, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di "compliance";
- competenze "ispettive": adeguata competenza in materia di controlli interni in ambito aziendale;

✓ *continuità di azione*, a tal fine l'OdV deve:

- lavorare costantemente *sulla vigilanza* del rispetto del Modello, con i necessari poteri di indagine;
- curare l'attuazione del Modello e suggerire al CdA (ovvero alle funzioni competenti) eventuali aggiornamenti che si rendono necessari (a seguito di modifiche normative o alla struttura organizzativa, alla luce dei risultati degli audit condotti, ovvero al verificarsi di eventi significativi nell'ambito del D. Lgs. 231);
- rappresentare un referente costante per tutto il personale della Società.

Tale requisito è garantito dalla calendarizzazione delle attività dell'Organismo di Vigilanza, dalla periodicità degli audit, dalla regolarità delle comunicazioni e dei flussi informativi "da" e "verso" l'Organismo di Vigilanza.

5.3 Cause di ineleggibilità e/o decadenza dell'Organismo di Vigilanza

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dalla carica di OdV:

1. le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
2. la sentenza di condanna o di patteggiamento, anche non definitiva, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
3. la sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non definitiva a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
4. il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza nello svolgimento delle attività di controllo proprie dell'OdV.

Altre cause di ineleggibilità potranno essere previste nel regolamento dell'OdV.

In considerazione della struttura organizzativa e delle dimensioni della Società, si ritiene opportuno che assuma le funzioni di OdV un organo collegiale, composto da tre componenti, che

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc. MOG Pag. 69/86 Rev. 0

possieda adeguati requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, efficienza operativa e continuità d'azione.

È rimesso all'OdV il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Nello svolgimento di tale compito, l'OdV può essere supportato da uno *staff* dedicato, utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici.

I criteri di funzionamento del suddetto *staff*, il personale che sarà utilizzato nel suo ambito, il ruolo e le responsabilità specifiche conferite dall'OdV al personale stesso, verranno stabiliti mediante appositi documenti organizzativi interni.

5.4 I compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, di diretta nomina del Consiglio di Amministrazione, in osservanza dell'art. 6 del Decreto, ha le seguenti attribuzioni:

- a) Vigilanza sulla effettività del Modello attraverso la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti dal Modello, mediante il presidio delle aree a rischio di reato, sia di quelle caratterizzanti l'attività tipica della Società sia di quelle strumentali alla commissione dei reati. Per poter ottemperare a tali doveri, l'Organismo di Vigilanza può stabilire le attività di controllo ad ogni livello operativo, dotandosi degli strumenti necessari a segnalare tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, verificando e suggerendo integrazioni alle procedure di controllo; in particolare il Modello prevede che, per ogni operazione ritenuta a rischio specifico, debba essere tenuta a disposizione dell'Organismo di Vigilanza un'adeguata documentazione a cura dei referenti delle singole funzioni.
- b) Verifica periodica dell'adeguatezza del Modello, cioè della capacità di prevenire i comportamenti non voluti, del mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità, attraverso un monitoraggio costante sul sistema dei controlli.
- c) Aggiornamento del Modello nel caso in cui i controlli operati rendano necessari correzioni ed adeguamenti. In particolare l'Organismo di Vigilanza deve:
 - vigilare affinché l'azienda mantenga aggiornato il Modello conformemente all'evoluzione della Legge, nonché in conseguenza delle modifiche alla organizzazione interna e all'attività aziendale;
 - collaborare alla predisposizione ed integrazione della normativa interna (codice etico, procedure di controllo, ecc.) dedicata alla prevenzione dei rischi;
 - identificare, misurare e monitorare adeguatamente tutti i rischi individuati o individuabili rispetto ai reali processi e procedure aziendali, procedendo ad un costante aggiornamento dell'attività di rilevazione e mappatura dei rischi;

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	70/86
		Rev.	0

- promuovere iniziative atte a diffondere la conoscenza tra gli organi e i dipendenti della società del Modello, fornendo le istruzioni ed i chiarimenti eventualmente necessari nonché richiedendo alla Società che vengano organizzati specifici seminari di formazione;
- provvedere a coordinarsi con le altre funzioni aziendali per un miglior controllo delle attività e per tutto quanto attenga alla concreta attuazione del Modello;
- disporre audit periodici o straordinari e/o indagini mirate con possibilità di accedere direttamente alla documentazione rilevante laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata la commissione dei reati oggetto delle attività di prevenzione.

Ferme restando le disposizioni normative e il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli di propria iniziativa o a seguito delle segnalazioni ricevute, esso effettua periodicamente controlli a campione sulle attività connesse ai processi sensibili, diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse, in relazione alle regole di cui al presente Modello.

È altresì compito dell'OdV:

- a) proporre l'emanazione e l'aggiornamento di procedure organizzative e istruzioni operative atte a regolamentare gli atteggiamenti da assumere nell'ambito delle attività sensibili;
- b) verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe in vigore;
- c) verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità delle clausole standard inserite nei contratti e/o accordi con terzi, finalizzate:
 - all'osservanza da parte dei medesimi delle disposizioni del D.Lgs. 231/01;
 - alla possibilità di effettuare efficaci azioni di controllo nei confronti dei destinatari del Modello al fine di verificare il rispetto delle relative prescrizioni;
 - all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso dal contratto qualora si accerti la violazione di tali prescrizioni);
- d) indicare al management le opportune integrazioni ai sistemi gestionali delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) già presenti, con l'introduzione di eventuali accorgimenti utili a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

5.5 Regolamento di funzionamento ed autonomia finanziaria dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza dovrà effettuare:

- la calendarizzazione delle attività di competenza,
- la disciplina dei flussi informativi (archiviazione, accesso ai documenti),

 <p>AMG AMG ENERGIA SPA Palermo</p>	<p>MOG 231 integrato con PTPCT</p>		Cod. doc.	MOG
			Pag.	71/86
			Rev.	0

- l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi.

L'attività dell'Organismo di Vigilanza è, inoltre, caratterizzata da una notevole formalizzazione con redazione di verbali idonei a documentare le attività di controllo eseguite e gli accessi effettuati in presenza del rischio di commissione di un reato presupposto o in presenza di criticità in una delle aree sensibili.

L'Organismo di Vigilanza dovrà disporre di un budget di spesa annuale sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello, ivi compresa, ove necessario, l'acquisizione di consulenze.

 AMG ENERGIA SPA <i>Palermo</i>	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	72/86
		Rev.	0

6. FLUSSI INFORMATIVI

6.1 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza al top management

L'Organismo di Vigilanza relaziona sulla sua attività periodicamente al CdA ed al Collegio Sindacale.

Le linee e la tempistica di *reporting* che è obbligato a rispettare sono le seguenti:

- a) su base continuativa direttamente al Presidente del CdA su particolari situazioni a rischio rilevate durante la propria attività di monitoraggio e che richiedono l'intervento dell'Ente per l'adozione di eventuali azioni correttive/conoscitive da intraprendere;
- b) su base periodica (semestralmente con *report* scritto) al Consiglio di Amministrazione sulla effettiva attuazione del Modello relativamente a:
 - rispetto delle prescrizioni previste nel Modello, in relazione alle aree di rischio individuate;
 - eccezioni, notizie, informazioni e deviazioni dai comportamenti contenuti nel codice etico;
- c) *una tantum* al Consiglio di Amministrazione relativamente all'attività continuativa di monitoraggio e all'attualità della mappatura delle aree a rischio in occasione di:
 - verificarsi di eventi di rilievo;
 - cambiamenti nell'attività dell'azienda;
 - cambiamenti nell'organizzazione;
 - cambiamenti normativi;
 - altri eventi o circostanze tali da modificare sostanzialmente le aree di rischio dell'Ente, riportandone gli esiti al Presidente.
- d) direttamente al Collegio Sindacale nel caso di fatti sanzionabili ai sensi del D.Lgs. 231/2001 commessi da componenti del CdA.

L'OdV potrà essere convocato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione in qualsiasi momento o potrà esso stesso presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche rilevate nel corso della propria attività.

6.2 Flussi informativi nei confronti dell'OdV e del RPC

Al fine di esercitare al meglio le proprie funzioni OdV e RPC sono destinatari, secondo competenza, di qualsiasi informazione, documentazione e comunicazione attinente l'attuazione del Modello che possa essere utile alla prevenzione dei reati.

 AMG ENERGIA SPA <i>Palermo</i>	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	73/86
		Rev.	0

Si indicano di seguito alcune delle attività societarie del cui svolgimento si ritiene necessario informare l’OdV (e il RPC, limitatamente agli eventi impattanti sui reati di corruzione):

- informazioni relative ad eventuali cambiamenti dell’assetto operativo e di governance dell’azienda;
- notizie relative all’attuazione del Modello Organizzativo e alle sanzioni interne che, in conseguenza della mancata osservanza dello stesso, siano state irrogate;
- atipicità o anomalie riscontrate da parte dei vari organi responsabili e degli organi deputati al controllo, nelle attività volte a porre in essere il Modello Organizzativo;
- provvedimenti/sanzioni e richieste di informazioni provenienti da qualsiasi Autorità pubblica, relativi o attinenti ai reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e/o dalla L. 190/12;
- avvenuta concessione di erogazioni pubbliche, rilascio di nuove licenze, di autorizzazioni o di altri rilevanti provvedimenti amministrativi;
- operazioni finanziarie che assumano particolare rilievo per valore, modalità, rischiosità, atipicità;
- partecipazione a gare d’appalto e aggiudicazione delle stesse e in genere instaurazione di rapporti contrattuali con la P.A.;
- accertamenti del Ministero del Lavoro, degli Enti previdenziali e di ogni altra Autorità di Vigilanza;
- comunicazioni dal Collegio Sindacale in relazione ad eventuali illeciti, atti o fatti aventi attinenza con la prevenzione dei reati;
- operazioni societarie straordinarie (fusioni, costituzione di nuove società ecc.) anche in ordine alle connesse adunanze dell’organo amministrativo;
- comunicazione tempestiva dell’emissione di nuove azioni e di strumenti finanziari;
- infortuni sul lavoro;
- incidenti ambientali.

6.3 Gestione delle segnalazioni

Con la divulgazione del presente Modello in ambito aziendale è inoltre autorizzata la convergenza di qualsiasi segnalazione nei confronti dell’OdV e del RPC relativa alla temuta commissione di reati o a comportamenti non in linea con le regole di condotta stabilite nel presente Modello e nel Codice Etico.

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
	Pag.	74/86	
	Rev.	0	

L'OdV e il RPC sono tenuti a garantire la dovuta riservatezza sull'origine delle informazioni ricevute (whistleblowing), in modo da assicurare che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni. Le segnalazioni devono tutte essere conservate a cura dell'OdV e del RPC; la società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV e al RPC, attiva opportuni canali di comunicazione dedicati (es: casella di posta elettronica).

6.4 Referenti interni

Nella logica organizzativa dei controlli autonomi di linea e di staff sono designati in sede di adozione del Modello i Referenti interni, i quali costituiranno il primo presidio dei rischi identificati e, conseguentemente, i referenti diretti dell'OdV per ogni attività informativa e di controllo. I Referenti interni avranno in generale i seguenti compiti:

1. contribuire all'aggiornamento del sistema di prevenzione dei rischi della propria area;
2. proporre soluzioni organizzative e gestionali per mitigare i rischi relativi alle attività presidiate;
3. informare collaboratori e sottoposti in merito ai rischi di reato connessi alle operazioni aziendali svolte;
4. predisporre e conservare la documentazione rilevante e, ove richiesto, sintetizzare i contenuti per ogni operazione a rischio relativa alle attività sensibili individuate;
5. comunicare le eventuali anomalie riscontrate o la commissione di fatti rilevanti ai sensi del Decreto, ed in particolare:
 - a. vigilare sul regolare svolgimento delle operazioni di cui sono i soggetti referenti;
 - b. informare collaboratori e sottoposti in merito ai rischi di reato;
 - c. per ogni operazione relativa alle attività sensibili, predisporre e conservare la documentazione rilevante e sintetizzarne i contenuti in un apposito report;
 - d. contribuire all'aggiornamento del sistema dei rischi della propria area e informare l'OdV delle modifiche e degli interventi ritenuti necessari.

Il Referente Interno sottoscrive un'apposita dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Decreto e del Modello Organizzativo, del seguente tenore:

"Il sottoscritto dichiara di essere a conoscenza di quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 231/2001, nonché dei contenuti del Modello di Organizzazione e di Gestione predisposto e diffuso dalla Società in adeguamento alla stessa normativa.

Il sottoscritto dichiara inoltre di essere a conoscenza dei doveri che comporta la nomina medesima così come descritto nel modello organizzativo e di accettarne le relative responsabilità.

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
	Pag.	75/86	
	Rev.	0	

Al riguardo dichiara altresì che non sussistono allo stato, né da parte propria, né nell'ambito della propria area operativa, situazioni di illecità o di pericolo riferibili alle ipotesi criminose ivi richiamate”.

6.5 Formazione ed informazione

In relazione alle previsioni normative e conformemente alla giurisprudenza di merito, perché il Modello abbia efficacia come strumento di prevenzione e controllo è necessario che siano adottati:

- idonei piani di formazione indirizzati al personale interno volti alla prevenzione ed identificazione dei possibili reati
- idonei piani di comunicazione informativa rivolti a quanti, sulla base dei rapporti intrattenuti con l’Ente, possano mettere in atto comportamenti a rischio di commissione di reati.

La partecipazione ai programmi di formazione sul Modello e Piano di prevenzione della corruzione è obbligatoria ed il controllo sulla frequenza e sui contenuti del programma è demandato all’Organismo di Vigilanza e al RPC (in collaborazione con il RT), che svolge altresì un controllo circa la validità e la completezza dei piani formativi previsti ai fini di un’appropriata diffusione, di un’adeguata cultura dei controlli interni, dell’organizzazione aziendale e di una chiara consapevolezza dei ruoli e responsabilità delle varie funzioni Aziendali.

La formazione ha l’obiettivo di diffondere tra il personale la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili, i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori, nonché richiamare l’attenzione sull’importanza di una corretta applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e Piano di prevenzione corruzione e trasparenza. I contenuti formativi sono aggiornati in relazione all’evoluzione della normativa esterna e del Modello e Piano di prevenzione corruzione e trasparenza; pertanto in caso di modifiche rilevanti si procederà ad una integrazione dei contenuti medesimi, assicurandone altresì la fruizione.

Infine, l’adozione del Modello, del Piano di prevenzione corruzione e trasparenza e del Codice Etico, nonché delle relative integrazioni e/o modifiche, è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell’approvazione da parte del CdA.

6.5.1 Informazione al personale interno

La società si impegna a comunicare i contenuti del presente Modello e del Codice Etico a tutti i soggetti che ne sono destinatari. Al personale dipendente, ai dirigenti ed agli apicali in generale, ai collaboratori esterni viene inviata una circolare interna con la quale:

- si informa dell’avvenuta approvazione del Modello da parte del CdA;
- si invita a consultare copia dello stesso;

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc. Pag. Rev.	MOG 76/86 0

- si richiede la conoscenza della norma nei suoi contenuti essenziali e dei reati dalla stessa richiamati.

6.5.2 Formazione e Informazione del personale interno

Tutti i soggetti interni destinatari del Modello e del Codice Etico dovranno essere istruiti in merito ai comportamenti da tenere nelle situazioni a rischio di reato individuate.

Il piano di formazione è predisposto di concerto dall’Organismo di Vigilanza, dal RPC e dal RT, con l’ausilio delle funzioni aziendali competenti per la gestione delle risorse umane ed è approvato CdA. Il piano di formazione dovrà essere formulato considerando almeno i seguenti principali momenti normativi:

- seminario iniziale che prevede l’illustrazione della legge, del Codice Etico e del Modello;
- corsi di aggiornamento a cadenza periodica, in relazione ad integrazioni normative, modifiche organizzative e/o procedurali;
- seminari per i neoassunti.

L’attività di formazione dovrà essere espletata avendo cura di rispettare i seguenti contenuti minimi:

1. esplicazione delle prescrizioni del Decreto 231/01 e della Legge 190/12, con particolare riferimento ai reati sanzionati e considerati di particolare interesse dalla Società, alle sanzioni previste, ai destinatari, alle condizioni al verificarsi delle quali l’Ente è considerato responsabile, alle possibili esimenti da responsabilità con particolare attenzione al concetto di “Modello” e “Piano Anticorruzione”, di “OdV” e “RPC”, di “corruzione”, di “elusione fraudolenta del Modello” e di “adeguata vigilanza”;
2. esame delle caratteristiche e delle finalità del Modello e, in particolare, dei criteri di comportamento da seguire nello svolgimento di attività nelle aree a rischio al fine di evitare, per quanto possibile, la commissione dei reati;
3. indicazione dei destinatari, delle modalità di diffusione del Modello e dei principi contenuti nel Codice Etico;
4. descrizione dei requisiti e delle responsabilità dell’OdV e del RPC con specifica indicazione degli strumenti messi a disposizione per eventuali segnalazioni;
5. indicazione dei destinatari del sistema sanzionatorio e delle modalità con le quali è stabilita l’entità della sanzione da comminare in caso di violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione del Modello.

 MOG 231 integrato con PTPCT	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Cod. doc.</td><td style="padding: 2px;">MOG</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Pag.</td><td style="padding: 2px;">77/86</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Rev.</td><td style="padding: 2px;">0</td></tr> </table>	Cod. doc.	MOG	Pag.	77/86	Rev.	0
Cod. doc.	MOG						
Pag.	77/86						
Rev.	0						

La formazione potrà essere differenziata a seconda che sia rivolta al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza, ovvero agli altri dipendenti, ed anche in funzione dell'esistenza e della misura del rischio nell'area in cui gli stessi operano. Si espone a seguire un quadro indicativo circa le possibili modalità di differenziazione dei contenuti della formazione in funzione delle risorse coinvolte:

- Personale neoassunto: informazione/formazione, contestualmente all'assunzione, sui contenuti del Modello e del Codice Etico, nonché eventuali ulteriori informative sul tema in oggetto, anche attraverso lettera di assunzione e/o portale intranet aziendale.
- Tutto il personale: periodici corsi "base" di formazione e aggiornamento che prevedano l'illustrazione della legge, del Codice Etico e del Modello.
- Tutto il personale direttamente coinvolto nelle attività sensibili: periodici corsi "specifici" di formazione e aggiornamento, finalizzati all'approfondimento dei pertinenti ambiti sensibili, completati da attività formative "a cascata" erogate da ciascun Key Officer verso tutti i propri collaboratori coinvolti nella gestione ed esecuzione degli strumenti normativi aziendali di competenza.
- Top Management e Key Officer: periodici corsi "avanzati" di formazione e aggiornamento finalizzati a condividere le evoluzioni del Modello e le variazioni delle responsabilità connesse alle singole procedure individuate in coerenza con il Modello stesso.

La società, nel corso di tali attività, provvederà a rendere noto l'obbligo per i destinatari della formazione di conoscere i contenuti del Modello e del Codice Etico nonché di contribuire, in relazione al ruolo ed alle responsabilità rivestite, alla loro corretta attuazione, nonché a segnalarne eventuali carenze.

I soggetti destinatari dei corsi di formazione sono tenuti a parteciparvi. La mancata partecipazione ai corsi di formazione, senza giustificato motivo, è considerata comportamento sanzionabile.

6.5.3 Informazione verso terzi

La società si impegna a comunicare e diffondere il contenuto del Modello e i principi etici adottati dall'azienda ai principali fornitori, collaboratori esterni e terzi in generale con i quali abitualmente collabora.

Dovranno essere fornite a soggetti esterni alla società (rappresentanti, consulenti, agenti, e terzi in genere) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del Modello.

I soggetti destinatari saranno invitati a rilasciare, a cura della funzione contrattualmente interessata, una dichiarazione sottoscritta ove si attestì la conoscenza del contenuto del

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	78/86
		Rev.	0

Codice Etico e del Modello e l'impegno ad osservarne le prescrizioni, nonché a non tenere condotte che possano comportare il coinvolgimento della Società in fatti di cui al D. Lgs. 231/01.

6.6 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni richiamate nei precedenti paragrafi del presente capitolo, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV e RPC:

- le notizie concernenti lo svolgimento di indagini a per reati ex D.Lgs. 231/01 e L. 190/12;
- i provvedimenti riguardanti i procedimenti disciplinari avviati nei confronti di dipendenti nonché dei conseguenti provvedimenti sanzionatori o di archiviazione.

6.7 Procedura di gestione dei flussi informativi e delle segnalazioni verso l'OdV e RPC

In accordo ai principi ed alle prescrizioni contenute nei precedenti paragrafi del presente capitolo, l'Organizzazione istituisce un idoneo strumento normativo aziendale al fine di dettagliare i ruoli, le responsabilità e le modalità operative per la gestione dei flussi informativi e delle segnalazioni verso l'OdV e RPC.

 MOG 231 integrato con PTPCT	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Cod. doc.</td><td style="padding: 2px;">MOG</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Pag.</td><td style="padding: 2px;">79/86</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Rev.</td><td style="padding: 2px;">0</td></tr> </table>	Cod. doc.	MOG	Pag.	79/86	Rev.	0
Cod. doc.	MOG						
Pag.	79/86						
Rev.	0						

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Principi generali

L'osservanza delle norme del Codice Etico e delle prescrizioni contenute nel Modello di organizzazione e controllo adottato dalla società deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "destinatari" del presente sistema disciplinare.

La violazione delle norme degli stessi lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali; nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posto in essere da un dipendente, ovvero l'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun destinatario conosca le norme contenute nel Codice Etico e nel presente Modello, oltre alle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

A tal riguardo, si precisa che costituisce violazione del Modello la mancata osservanza degli strumenti normativi aziendali di riferimento nei quali sono recepiti gli standard di controllo indicati all'interno dell'**Allegato B - "Attività Sensibili e standard di controllo"**.

Il presente sistema disciplinare, adottato in conformità all'art. 6, comma secondo, lett. e) D.Lgs. 231/2001, deve ritenersi complementare e non alternativo ai sistemi disciplinari stabiliti dagli stessi C.C.N.L. vigenti ed applicabili alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del Modello e del Codice Etico prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal presente Modello.

Dell'avvio di ciascun procedimento disciplinare dovrà essere data informazione all'Organismo di Vigilanza e al RPC.

7.2 Criteri di applicazione delle sanzioni

A fronte della segnalazione da parte dell'OdV o del RPC circa la presunta violazione del Modello o del Codice Etico, la Società deve attivare il processo volto all'accertamento di presunti illeciti.

Qualora sia accertata la violazione del Modello o del Codice Etico, nei confronti dell'autore è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal contratto applicabile; la sanzione è proporzionata alla gravità della violazione, fermo restando, in ogni caso, che il comportamento sarà considerato illecito disciplinare qualora sia effettivamente idoneo a produrre danni alla Società. Nel caso in cui con un solo atto siano state commesse più infrazioni si applica la sanzione più grave.

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	80/86
		Rev.	0

Nell’irrogazione della sanzione, la Società dovrà tenere in debita considerazione:

- l’intenzionalità del comportamento o il grado della colpa dell’autore;
- il comportamento complessivo dell’autore della violazione, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari (recidiva);
- il livello di responsabilità e autonomia dell’autore della violazione;
- la gravità degli effetti della violazione (ovvero il grado di rischio cui la Società può ragionevolmente essere esposta - ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 e/o della L. 190/12);
- la presenza di circostanze aggravanti o attenuanti,
- le altre particolari circostanze che accompagnano l’illecito disciplinare.

7.3 Misure per i dipendenti

Le sanzioni disciplinari applicate ai dipendenti che violino il Modello o il Codice Etico della Società sono quelle previste dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro del dipendente interessato, nonché quelle comunque derivanti dall’applicazione delle generali disposizioni di legge in materia di recesso (con o senza preavviso) dal contratto di lavoro.

La Società è tenuta a comunicare all’Organismo di Vigilanza l’irrogazione della sanzione (ovvero l’archiviazione con le relative motivazioni), nel rispetto di tutti gli adempimenti procedurali di legge e di contratto relativi all’irrogazione della sanzione stessa.

A. Multa in misura non eccedente l’importo di 10 ore della normale retribuzione.

Verrà comminata la sanzione della multa in misura non eccedente l’importo di 10 ore della normale retribuzione nelle ipotesi in cui il lavoratore:

- ometta più volte di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure che regolano l’attività nelle aree sensibili, così come individuate dal Modello;
- violi con abitualità le norme comportamentali fissate dal Codice Etico in relazione ad attività che rientrano di per sé nelle aree sensibili, individuate come rilevanti nell’analisi del rischio-reato effettuata ai sensi del D. Lgs. 231/01 e/o della L. 190/12;
- in violazione del dovere di diligenza, non informi ripetutamente l’OdV e/o il RPC di eventuali anomalie gestionali o di condotte poste in essere da altri, che possano determinare l’insorgere di rischi penali rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/01 e/o della L. 190/12.

B. Sospensione dal servizio e della retribuzione per un massimo di 10 giorni.

Verrà comunicata la sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni al lavoratore:

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc. MOG Pag. 81/86 Rev. 0

- in caso di recidiva, nell'anno solare, per le condotte sanzionate con la multa, tali da arrecare un danno patrimoniale alla società;
- nel caso in cui abbia violato con abitualità le regole di condotta del Codice Etico e tale comportamento abbia arrecato un danno all'immagine della Società;

C. Licenziamento disciplinare senza preavviso.

In applicazione delle disposizioni di legge e di contratto collettivo e in particolare nel rispetto delle norme procedurali poste a garanzia dei lavoratori, verrà comminata la sanzione del licenziamento senza preavviso, nelle ipotesi in cui il lavoratore:

- nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, commettendo uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del D. Lgs 231/01 nei confronti della Società e/o della L. 190/12.
- nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, e da cui si evinca la volontà di commettere uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del D. Lgs 231/01 nei confronti della Società e/o della L. 190/12.
- nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, che abbia determinato la concreta applicazione, anche in via cautelare, di misure previste a carico dell'azienda dal D. Lgs. 231/01 e/o di misure previste della L. 190/12.

7.4 Misure per i dirigenti

Ricevuta la notizia di una violazione del Modello o del Codice Etico comunicata da parte dell'OdV o dal RPC, nel caso in cui sia accertata la violazione del Modello da parte di uno o più dirigenti, la Società adotta nei confronti dell'autore della condotta quanto previsto per legge e applicabile per contratto. Se la violazione fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

In particolare, in caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, appare opportuno procedere tenendo conto delle seguenti misure sanzionatorie:

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	82/86
		Rev.	0

A. Multa non superiore al 10% della retribuzione mensile.

Si applica nei casi in cui:

- Siano state violate le procedure previste nel Modello, quali obblighi di comunicazione, inosservanza di procedure scritte;
- Siano state adottate nelle aree a rischio delle condotte non conformi alle prescrizioni del Modello;
- Siano state violate ripetutamente le regole di condotta contenute nel Codice Etico;

B. Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni

Il dirigente che, nell'ambito delle aree a rischio, adotti un comportamento reiterato non conforme alle prescrizioni del Modello o violi le procedure interne dal medesimo previste, dovrà essere sottoposto alle sanzioni disciplinari della sospensione dal lavoro per un lasso di tempo adeguato all'importanza della violazione commessa, comunque non superiore a 10 giorni, con relativa decurtazione del compenso.

C. Licenziamento

Il dirigente che, nell'ambito delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o violi le procedure interne previste, compiendo con ciò un atto contrario all'interesse della Società ovvero ponendo in essere una condotta diretta in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D. Lgs 231/01 e/o dalla L. 190/12, sarà per ciò stesso sottoposto a licenziamento.

A seconda della gravità della violazione, il Consiglio di Amministrazione può decidere di revocare eventuali deleghe e procure conferite al Dirigente.

7.5 Misure nei confronti degli Amministratori

Nel caso di presunta violazione del Modello o del Codice Etico commessa da parte di un componente del Consiglio di Amministrazione, l'OdV o il RPC provvedono a darne idonea comunicazione a informare l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale e spetterà al Consiglio di Amministrazione procedere alle opportune verifiche e ad adottare i provvedimenti di conseguenza.

Qualora si tratti di amministratore che sia dipendente/dirigente della Società, il Consiglio di Amministrazione adotterà le specifiche misure sanzionatorie già sopra indicate per i dipendenti e per i dirigenti, oltre al provvedimento della revoca della carica secondo quanto previsto dalle norme in materia di rapporti societari.

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc. MOG Pag. 83/86 Rev. 0

Qualora l'amministratore non sia legato da rapporti di dipendenza dalla Società, il Consiglio di Amministrazione adotterà il provvedimento della sospensione o della revoca.

La sospensione della carica di amministratore viene deliberata dal Consiglio di Amministrazione nei casi in cui l'amministratore:

- Abbia sistematicamente violato le procedure previste nel Modello e gli obblighi di comunicazione verso l'OdV o il RPC, determinando in tal modo un elevato rischio di determinare un danno alla società;
- Abbia adottato nelle aree a rischio condotte sistematiche dirette in modo non equivoco a favorire la commissione dei reati ex D. Lgs. 231/01 e/o L. 190/12;
- Sia indagato per una delle ipotesi che possano determinare la decadenza dalla carica;
- Abbia, in violazione delle regole dettate nel Codice etico, terminato un grave danno all'immagine della società.

La revoca verrà disposta secondo quanto previsto dalle norme in materia di rapporti societari.

7.6 Misure nei confronti dei Sindaci

Nel caso di presunta violazione del Modello o del Codice Etico commessa da parte di un Sindaco, l'OdV o il RPC provvedono a darne idonea comunicazione al Presidente del Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione. Il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e, sentito il Consiglio di Amministrazione, assume i provvedimenti del caso.

7.7 Misure nei confronti dell'OdV, del RPC e del RT

Nel caso di presunta violazione del Modello o del Codice Etico commessa da parte di un componente dell'OdV, del RPC o del RT, gli altri componenti dello stesso OdV, il RPC, il RT, ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informano immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione della Società. Tali organi, provvedono ai necessari accertamenti ed assumono gli opportuni provvedimenti, tra cui la revoca dell'incarico.

7.8 Misure nei confronti di Collaboratori, Partner, Soci, Consulenti e Fornitori

La violazione del Modello o del Codice Etico da parte di Collaboratori esterni, Partner, Soci, Consulenti e Fornitori di beni, lavori e servizi può essere causa di risoluzione del contratto.

La risoluzione del contratto comporta l'accertamento degli eventuali danni che la Società abbia subito, nonché la conseguente azione di risarcimento.

Chiunque rilevi la violazione deve denunciarla al soggetto aziendale che ha sottoscritto il contratto, il quale ne ordina l'immediata risoluzione, qualora ritenga che la denuncia sia fondata.

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc. MOG Pag. 84/86 Rev. 0

In ogni caso, egli è tenuto ad informare (secondo competenza) l'OdV e/o il RPC della circostanza (idonea informativa, opportunamente motivata, deve essere fornita anche nei casi in cui, per giustificate ragioni, non si proceda alla risoluzione il contratto).

La violazione del Modello o del Codice Etico deve essere esplicitamente contenuta in ciascun contratto in cui la Società sia parte.

In particolare, si renderà necessaria l'utilizzazione di un'apposita clausola contrattuale che formerà oggetto di espressa accettazione da parte del terzo contraente e, quindi, parte integrante degli accordi contrattuali. Con tale clausola, il terzo contraente dichiarerà di essere a conoscenza, di accettare e di impegnarsi a rispettare il Codice Etico ed il Modello Organizzativo adottati dalla Società, di aver eventualmente adottato anch'egli un analogo Codice etico e Modello Organizzativo e di non essere mai stato implicato in procedimenti giudiziari relativi ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e alla L. 190/12.

7.9 Sanzioni per obblighi di Trasparenza

Oltre a quanto previsto per la violazione del Modello, la normativa vigente prevede importanti sanzioni in caso di violazione degli obblighi di trasparenza. L'inadempimento può comportare responsabilità disciplinare, dirigenziale ed amministrativa, applicazione di sanzioni amministrative, di pubblicazione del provvedimento, e mancato trasferimento di risorse a favore della Società in quanto soggetto di diritto privato a controllo pubblico.

7.10 Conoscenza del regolamento

Il presente Regolamento in materia di sanzioni disciplinari derivanti dalla violazione del Modello sarà:

- affisso nella Intranet aziendale;
- affisso nelle bacheche aziendali presso ciascuno dei plessi della società;
- affisso sul sito Internet;
- inoltrato, mediante una distribuzione capillare, a ciascun dipendente;
- oggetto di informazione/formazione a tutti i destinatari.

 MOG 231 integrato con PTPCT	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Cod. doc.</td><td style="padding: 2px;">MOG</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Pag.</td><td style="padding: 2px;">85/86</td></tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Rev.</td><td style="padding: 2px;">0</td></tr> </table>	Cod. doc.	MOG	Pag.	85/86	Rev.	0
Cod. doc.	MOG						
Pag.	85/86						
Rev.	0						

8. AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza e il Responsabile Prevenzione Corruzione possiedono precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del presente Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- L'intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- La revisione periodica del Modello anche in relazione ai cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della società;
- L'identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- Il riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- Il riscontro di significative violazioni del Modello e/o di esperienze di pubblico dominio nel settore;
- La commissione di reati da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello.

	MOG 231 integrato con PTPCT	Cod. doc.	MOG
		Pag.	86/86
		Rev.	0

9. ALLEGATI

Allegato A - Catalogo reati ex D.lgs. 231/01 integrato con i reati ex L. 190/12

Allegato B - Attività sensibili e standard di controllo

Allegato C - Griglia di Sintesi dei risultati del Risk Assessment

Allegato D – Risk Assessment ex L. 190/12

Allegato E – Obblighi di pubblicazione per la Trasparenza ex D.lgs. 33/13