



**BAR.S.A. S.P.A.**

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA  
CORRUZIONE**

**PERIODO – 2015 - 2017**

(EX LEGGE 6 NOVEMBRE 2012, N. 190)

<b>Redatto:</b>	Responsabile della Prevenzione della Corruzione
<b>Verificato:</b>	Direttore Generale
<b>Approvato:</b>	Delibera CdA del 30/10/2014 n. 207

## Revisioni

<b>Data:</b>	10/03/2015	<b>Delibera CdA n° 209</b>
<b>Data:</b>		

## Riferimenti normativi e direttive in tema di anticorruzione

- Legge n.190 del 6 novembre 2012.
- Circolare n.1 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 25 gennaio 2013.
- Conferenza unificata per l'attuazione dell'art. 1 commi 60 e 61 della legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (Rep. Atti n. 79/U del 24 luglio 2013)  
Piano Nazionale anticorruzione (PNA) e relativi allegati, approvato con deliberazione CIVIT dell'11 settembre 2013, n 72.
- Piano provvisorio anticorruzione approvato con delibera G.M. n. 98 del 30.05.2013.

## **Piano triennale di prevenzione della corruzione**

(ai sensi dell'art. 1, comma 5, lett. A) della legge 6 novembre 2012, n. 190)

La Giunta Comunale di Barletta con deliberazione n. 31 del 21/02/2014 ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione nominando quale responsabile, con ruolo di programmatore e di controllo, il Segretario Generale, Dott. Giovanni Porcelli.

Quest'ultimo, in data 10/03/2014 ha comunicato l'adozione del predetto piano triennale di prevenzione della corruzione con l'invito alla società partecipata Bar.S.A. S.p.A. di "realizzare le misure esecutive di recepimento del piano", emanazione della Legge 190/2012, implementando ed integrando il Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001 già adottato.

In ottemperanza a quanto richiesto si è predisposto il seguente:

Piano di Prevenzione della Corruzione ad integrazione del Modello Organizzativo.

Ai sensi di quanto previsto all'art.1, comma 8 della legge n°190/2012, si è predisposto il Piano di Prevenzione della Corruzione 2015 – 2017, ad integrazione del Modello Organizzativo.

Il Piano riedito riprende nei contenuti il Piano di Prevenzione della Corruzione 2014 – 2016, non riportando alcuna modifica, in considerazione della recentissima emissione.

## Sommario

<b>1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO E DISPOSIZIONI PRELIMINARI .....</b>	<b>5</b>
1.1 Premessa.....	5
1.2 Attori del contrasto alla corruzione.....	8
1.3 Tipologia dei reati .....	12
1.4 Strumenti di controllo e di prevenzione della corruzione. ....	15
<b>2. CLASSIFICAZIONE ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Bar.S.A. S.p.A. ....</b>	<b>17</b>
2.1 Assetto Societario .....	17
2.2 Organizzazione Bar.S.A.....	18
2.3 Criteri di redazione del P.T.P.C. e integrazione al M.O. 231/01 .....	20
2.4 Soggetti preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione. ....	25
<b>3. GESTIONE DEL RISCHIO.....</b>	<b>28</b>
3.1 Principi generali di comportamento per le società.....	30
3.2 Aree, attività e processi sensibili.....	32
3.3 Regole di condotta e presidi di contenimento del rischio. ....	36
3.3.1 Area Acquisizione e progressione del personale, al conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza, alla formazione di commissioni. ....	36
3.3.2 Processi relativi all'affidamento di lavori, servizi e forniture.....	39
3.3.3 Gestione dei tributi minori .....	42
3.4 Sistema autorizzativo .....	43
3.5 Sanzioni.....	43
<b>4. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....</b>	<b>44</b>
4.1 Flussi informativi verso le Amministrazioni controllanti .....	46
4.2 Flussi informativi verso il “Responsabile della Prevenzione della Corruzione” .....	47
4.3 Flussi informativi tra gli Organi di Controllo societario.....	48
<b>5. SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>50</b>
<b>6. IL PIANO DELLA TRASPARENZA .....</b>	<b>56</b>
6.1 Ambito di applicazione delle norme sulla Trasparenza .....	56
6.2 Compiti del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione in funzione di Responsabile della Trasparenza. ....	62
<b>7. DISPOSIZIONI FINALI .....</b>	<b>63</b>

# 1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO E DISPOSIZIONI PRELIMINARI

## 1.1 Premessa

La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” (c.d. legge anticorruzione) ha introdotto una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche, sia centrali che locali, ed anche negli enti di diritto privato in controllo pubblico.

La legge ha individuato l’Autorità Nazionale Anticorruzione nella CIVIT - Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche prevista dall’art. 13 del D.Lgs. 150/2009 (ora ANAC a seguito della Legge 135/2013), ed attribuisce a tale Autorità compiti di vigilanza e controllo sull’effettiva applicazione, nelle singole Amministrazioni, delle misure anticorruzione e di trasparenza previste dalla normativa. Alla medesima autorità compete, inoltre, l’approvazione del Piano nazionale anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Le norme contenute nella Legge 190/2012, e specificamente le prescrizioni di cui ai commi da 1 a 57 dell’art. 1 si rivolgono a tutte le Pubbliche Amministrazioni previste dall’art. 1, comma 2, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (comma 59 art. 1 L. 190/2012). Il campo di applicazione comprende anche le Regioni, gli Enti Locali, nonché gli “...Enti pubblici e dei soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo, volti alla piena e sollecita attuazione delle disposizioni della presente legge, (omissis)”.

La stessa Legge prevede espressamente all’art. 1, comma 34, l’applicabilità dei commi da 15 a 33 dell’art. 1 alle “Società partecipate dalle Amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate, ai sensi dell’art. 2359 del Codice civile, limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell’Unione europea”.

## **Il Piano nazionale Anticorruzione**

In attuazione della “*normativa quadro*” in materia di Anticorruzione, la CIVIT, con Deliberazione 72/2013, del 13 settembre 2013, ha approvato il “Piano nazionale Anticorruzione” (“P.N.A.”), predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica.

Il “*Piano nazionale Anticorruzione*” permette di disporre di un quadro unitario e strategico di programmazione delle attività finalizzate a prevenire e contrastare la Corruzione nel Settore della Pubblica Amministrazione “*allargato*” e pone le premesse perché le Amministrazioni possano predisporre gli strumenti previsti dalla Legge 190/2012.

Il “P.N.A.” e quanto in esso contenuto è rivolto “*agli Enti pubblici economici (ivi comprese l’Agenzia del Demanio e le Autorità portuali), agli Enti di diritto privato in controllo pubblico, alle Società partecipate e a quelle da esse controllate ai sensi dell’art. 2359 C.c. per le parti in cui tali soggetti sono espressamente indicati come destinatari...*”.

Le modalità di redazione, adozione e pubblicazione dei “P.T.P.C.” nel caso specifico delle Società a partecipazione pubblica, sono riportate nel Paragrafo 3.1.1. (“*Piani triennali di prevenzione della Corruzione “P.T.P.C” e i Modelli di organizzazione e gestione del D.Lgs. 231/2001*”) del P.N.A.

## **Il concetto di “corruzione”**

Il “P.N.A.” impone di tener conto, nella redazione dei “*Piani di prevenzione della Corruzione*”, del fatto che le situazioni di rischio “*...sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 - ter, C.p. e sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal Titolo II, Capo I del Codice Penale, ma anche le situazioni in cui — a prescindere dalla rilevanza penale — venga in evidenza un malfunzionamento dell’Amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo*”.

Pertanto la nozione di corruzione, e la conseguente analisi del rischio, come introdotta dall'art. 1 della Legge 190/2012, è intesa in senso molto ampio e non limitato al mero profitto penalistico, ovvero come possibilità che, in precisi ambiti organizzativo/gestionali, possono verificarsi comportamenti corruttivi. Tale concetto deve essere inteso 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.

### **Disposizioni normative**

In attuazione del quadro normativo ed attuativo sopra delineato, gli Enti pubblici economici, nonché gli Enti di diritto privato in controllo pubblico, sono tenuti:

- a redigere i “*Piani di prevenzione della Corruzione*”, prevedendo specifici protocolli e procedure al fine di ridurre il rischio di commissione di reati-presupposto introdotti dalla Legge 190/2012, assicurando nel contempo lo svolgimento delle proprie attività in conformità alla disciplina sulla “*Trasparenza*”;
- a prevedere, nei suddetti “*Piani di prevenzione della Corruzione*”, appositi meccanismi di *accountability* (flussi informativi) che consentano ai cittadini di avere notizie;
- a trasmettere alle P.A. vigilanti i “*Piani di prevenzione della Corruzione*”, che a loro volta dovranno essere pubblicati anche sul sito istituzionale;
- ad implementare strumenti regolamentari e operativi tesi a garantire la conformità alle prescrizioni del “P.N.A.” e ai “*Piani triennali*”. Nel “*Piano annuale Anticorruzione*” è previsto infatti che le Amministrazioni controllanti sono tenute a verificare “*l'avvenuta introduzione dei Modelli da parte dell'Ente pubblico economico o dell'Ente di diritto privato in controllo pubblico*” e ad organizzare un efficace “*sistema informativo*” finalizzato a monitorare l'attuazione delle misure sopra esplicitate;
- a nominare un Responsabile per l'attuazione dei propri “*Piani di prevenzione della Corruzione*”, che può essere individuato assistito anche dall'Organismo di vigilanza previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

## 1.2 Attori del contrasto alla corruzione

Con la Legge 190/2012, lo Stato italiano ha individuato l'*Autorità nazionale Anticorruzione* (A.N.A.C.) e gli altri Organi incaricati di svolgere, con modalità tali da assicurare un'azione coordinata, un'attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della Corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione. Si tratta del *Dipartimento della Funzione Pubblica* e del *Responsabile della prevenzione della Corruzione*. Di seguito vengono riportati i principali compiti ad essi assegnati.

### 1) L'Autorità nazionale Anticorruzione (ANAC)

L'Autorità nazionale Anticorruzione è stata individuata nella "*Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni pubbliche*" (CIVIT) - istituita dall'art. 13 del D.Lgs. 150/2009 e, precisamente:

- a) collabora con i paritetici Organismi stranieri, con le Organizzazioni regionali ed internazionali competenti;
- b) approva il "*Piano nazionale Anticorruzione*" predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica;
- c) analizza le cause e i fattori della Corruzione e individua gli interventi che ne possono favorire la prevenzione e il contrasto;
- d) esprime pareri facoltativi agli Organi dello Stato e a tutte le Amministrazioni pubbliche di cui all'art.1 comma 2, del Decreto Legislativo 165/2001, in materia di conformità di atti e comportamenti dei funzionari pubblici alla legge, ai Codici di comportamento e ai Contratti, collettivi e individuali, regolanti il rapporto di lavoro pubblico;
- e) esprime pareri facoltativi in materia di autorizzazioni, di cui all'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei Dirigenti amministrativi dello Stato e degli Enti pubblici nazionali, con particolare riferimento all'applicazione del comma 16-ter, introdotto dalla Legge 190/2012;



- f) esercita la vigilanza e il controllo sull'effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure adottate dalle Pubbliche Amministrazioni e sul rispetto delle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa previste dalla Legge 190/2012 e dalle altre disposizioni vigenti;
- g) riferisce al Parlamento, presentando una Relazione entro il 31 dicembre di ciascun anno, sull'attività di contrasto della Corruzione e dell'illegalità nella P.A. e sull'efficacia delle disposizioni vigenti in materia.

## **2) Il Dipartimento della Funzione pubblica**

All'attività di contrasto alla Corruzione partecipa anche il Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Questo, anche secondo le Linee di indirizzo adottate dal Comitato interministeriale istituito e disciplinato con D.P.C.M.:

- a) coordina l'attuazione delle strategie di prevenzione e contrasto della Corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione elaborate a livello nazionale e internazionale;
- b) promuove e definisce norme e metodologie comuni per la prevenzione della Corruzione, coerenti con gli indirizzi, i programmi e i progetti internazionali;
- c) predispone il "Piano nazionale Anticorruzione", anche al fine di assicurare l'attuazione coordinata delle misure di cui alla lett. a);
- d) definisce Modelli standard delle informazioni e dei dati occorrenti per il conseguimento degli obiettivi previsti dalla Legge 190/2012, secondo modalità che consentano la loro gestione ed analisi informatizzata;
- e) definisce criteri per assicurare la rotazione dei Dirigenti nei Settori particolarmente esposti alla Corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai Dirigenti pubblici, anche esterni.

## **3) Il Responsabile dell'attuazione del "Piano di prevenzione della Corruzione"**

Il Responsabile dell'attuazione del "Piano di prevenzione della Corruzione", di seguito "Responsabile della prevenzione della Corruzione", deve avere le seguenti caratteristiche:

- a) autonomia e indipendenza: sono fondamentali affinché non sia coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività ispettiva e di controllo; la posizione di tali Organismi all'interno dell'Azienda, infatti, deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente (e, in particolare, dell'Organo dirigente);
- b) professionalità: deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, nonché un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa societaria e aziendale; tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Il “*Responsabile della prevenzione della Corruzione*” svolge i compiti seguenti:

- a) verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del “Piano di prevenzione della Corruzione”,
- b) verifica che, all'interno dello stesso, siano previsti dei meccanismi di accountability che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della Corruzione adottate e alla loro attuazione;
- c) propone all'Amministrazione che esercita la vigilanza un idoneo sistema informativo per monitorare l'attuazione delle misure sopra indicate;
- d) pone in essere efficaci sistemi di raccordo tra l'Amministrazione che esercita la vigilanza e la Società, finalizzati a realizzare il flusso delle informazioni, compresa l'eventuale segnalazione di illeciti;
- e) propone la modifica del “Piano”, anche a seguito di accertate significative violazioni delle prescrizioni, così come qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione;
- f) riferisce sull'attività svolta almeno con periodicità semestrale e in ogni caso quanto l'Organo di indirizzo politico lo richieda;
- g) svolge un'azione di controllo e di monitoraggio dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati indicati all'art. 1, commi da 15 a 33, della Legge 190/2012 e di quelli introdotti dal D.Lgs. 33/2013, secondo le specifiche contenute in quest'ultimo e limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea,

essendo stato nominato dall'Organo di amministrazione altresì Responsabile della Trasparenza (D.Lgs. 33/2013);

h) cura, anche attraverso le disposizioni di cui al presente "Piano", che nella Società siano rispettate le disposizioni in punto di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi di cui al D.Lgs. 39/2013, rubricato "*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50, della Legge 6 novembre 2012, n. 190*".

Al "*Responsabile della prevenzione della Corruzione*" si applica il regime di responsabilità previsto dall'art. 1, commi 1-2 e seguenti, della Legge 190/2012.

### 1.3 Tipologia dei reati

Per quanto concerne il campo di azione della legge, occorre precisare come non sia presente nella legge n. 190/2012 una definizione della “corruzione”, che quindi viene data per presupposta.

Riprendendo quanto affermato però nella circolare n. 1 del 25/01/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, il concetto di corruzione ai fini dell’ambito di applicazione della legge n. 190 del 2012 deve essere inteso in senso lato, “come comprensivo della 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, che, come noto, è 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”.

La legge, pertanto, mira a scongiurare, attraverso approcci prognostici, anche il semplice atteggiamento corruttivo, ossia quei comportamenti che si traducono in una disorganizzazione amministrativa o in malfunzionamento dei procedimenti e che trovano la loro origine nell’intento di favorire qualcuno.

Al fine di comprendere la reale portata della norma, al concetto di “corruzione” deve affiancarsi quello di “vantaggio privato”: con tale termine, infatti, il legislatore non ha evidentemente inteso riferirsi ai meri benefici economici derivanti dall’abuso del potere, ma a qualsiasi tipo di utilità che al soggetto titolare di tale potere potrebbe derivare dal suo scorretto esercizio. Tale precisazione conferisce alla norma un raggio di azione molto ampio ed evidenzia la necessità che la stessa venga specificata in maniera diversa a seconda dell’esperienza e delle attività poste in essere da ciascuna pubblica amministrazione attraverso i vari piani triennali, appunto.

Ciò posto, il Legislatore ha, però, individuato direttamente come attività a rischio corruzione quelle elencate al comma 16 dell’art. 1 della legge n. 190/2012 (per le quali è previsto, dal precedente comma 15, anche l’obbligo di trasparenza), ossia i procedimenti di:

a) autorizzazione o concessione;

- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009.

Per tali procedimenti, il cui elenco è meramente esemplificativo, il legislatore ha effettuato una presunzione di esistenza della corruzione a causa della tipologia degli interessi ad essi sottesi.

Il concetto di corruzione, da prevenire e combattere con l'adozione del Piano, va inteso in senso ampio e comprende tutte quelle 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”. Sono quindi rilevanti:

- tutte le fattispecie previste come delitti contro la Pubblica Amministrazione (non solo la corruzione in senso stretto);
- tutte le situazioni in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

È essenziale focalizzarsi attentamente su questa accezione ampia del concetto di corruzione per poter correttamente elaborare azioni e strategie organizzative che poi sono il cuore del Piano di prevenzione della corruzione.

Il termine “corruzione”, come comunemente inteso, rischierebbe di marginalizzare l'azione organizzativa richiesta all'Ente, limitandola al controllo e/o la sanzione di comportamenti individuali “devianti”, oltretutto ingenerando sia nella componente tecnico-amministrativa che in quella di indirizzo politico, comportamenti difensivi, auto-assolutori e negatori dell'esistenza del problema.

In realtà, la sfera di attenzione del legislatore penale e dell'opinione pubblica si è andata man mano allargando, intercettando comportamenti e prassi largamente accettati in passato ma ora totalmente censurabili e attaccabili sia sotto il profilo etico che organizzativo.

Di seguito sono riportati i reati contro la Pubblica amministrazione disciplinati dal Titolo II, Capo I del Codice Penale

Norma di riferimento	Reato presupposto
<b>Codice Penale, Libro II, Titolo II - Capo I Reati contro la Pubblica Amministrazione</b>	Art. 314 c.p. – (Peculato)
	Art. 316 c.p. – (Peculato mediante profitto dell'errore altrui)
	Art. 316 bis c.p. – (Malversazione a danno dello Stato)
	Art. 316 ter c.p. – (Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato)
	Art. 317 c.p. – (Concussione)
	Art. 318 c.p. – (Corruzione per un atto d'ufficio)
	Art. 319 c.p. – (Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio)
	Art. 319 bis c.p. – (Circostanze aggravanti)
	Art. 319 ter c.p. – (Corruzione in atti giudiziari)
	Art. 319 quater c.p. – (Induzione indebita a dare o promettere utilità)
	Art. 320 c.p. – (Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio)
	Art. 321 c.p. – (Pene per il corruttore)
	Art. 322 c.p. – (Istigazione alla corruzione)
	Art. 322 bis c.p. – (Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri)
	Art. 322 ter c.p. – Confisca;
	Art. 323 c.p. – Abuso d'ufficio;
	Art. 323 bis c.p. – Circostanza attenuante;
	Art. 325 c.p. – Utilizzazione di invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio;
	Art. 326 c.p. – Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio;
	Art. 328 c.p. – Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione;
	Art. 329 c.p. – Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica;
Art. 331 c.p. – Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità;	
Art. 334 c.p. – sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa;	
Art. 335 c.p. – Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa;	
Art. 335 bis c.p. – Disposizioni patrimoniali.	

## **1.4 Strumenti di controllo e di prevenzione della corruzione.**

### **Conflitto di interesse**

Conformemente a quanto richiesto dalla Legge 190 del 2012, Bar.S.A. S.p.A. adotta misure finalizzate alla prevenzione della corruzione con riferimento sia alla fase di formazione che di attuazione delle decisioni relative alle attività maggiormente esposte a rischio.

E' richiesto a ciascun dipendente di segnalare le eventuali situazioni di conflitto di interesse esistenti con riferimento alle attività dallo stesso svolte e avendo riguardo anche a quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013 e dai codici disciplinari: la dichiarazione deve essere redatta per iscritto e inviata al proprio dirigente sovraordinato.

### **Verifica sulla insussistenza di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D.lgs. 39/2013.**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione verifica l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dei dirigenti della Società ai sensi del D.lgs. 39/2013.

L'accertamento avviene al momento del conferimento dell'incarico mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato allegata all'atto di conferimento pubblicato sul sito istituzionale di Bar.S.A. S.p.A. Il Responsabile della prevenzione della corruzione verifica periodicamente la sussistenza di situazioni di incompatibilità, contesta all'interessato l'incompatibilità eventualmente emersa nel corso del rapporto e vigila affinché siano adottate le misure conseguenti.

### **Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali in capo a dipendenti della Società o a soggetti anche esterni a cui la società intende conferire l'incarico di membro di commissioni, di affidamento o di commesse, di incarichi dirigenziali o di altri incarichi di cui all'art. 3 del D.lgs. 39 del 2013.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione di autocertificazione resa dall'interessato conformemente a quanto previsto dall'art. 20 del D.lgs. 39/2013.

### **Obblighi di informazione.**

I Referenti informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione di qualsiasi anomalia accertata che comporti la mancata attuazione del Piano.

I dipendenti che svolgono attività potenzialmente a rischio di corruzione segnalano al Referente qualsiasi anomalia accertata indicando, se a loro conoscenza, le motivazioni della stessa.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e i Referenti possono tenere conto di segnalazioni provenienti da eventuali portatori di interessi esterni alla Società (*stakeholders*), purché non anonime e sufficientemente circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino il rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi.



## **2. CLASSIFICAZIONE ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**

### **Bar.S.A. S.p.A.**

#### **2.1 Assetto Societario**

**Bar.S.A. S.p.A.**, con sede legale a Barletta (BT) in Via Callano n. 61, è una società che opera esclusivamente, sul territorio e nell'interesse del Comune di Barletta, e si occupa di assicurare lo svolgimento delle seguenti tipologie di attività:

- Servizi igiene urbana e rifiuti (raccolta rifiuti solidi urbani; raccolta differenziata; spazzamento stradale; manutenzione del verde pubblico; disinfestazione; smaltimento rifiuti solidi urbani);
- Pulizia, manutenzione e gestione di parchi e verde pubblico;
- Trattamenti antiparassitari del verde;
- Interventi di pulizia, igiene e sanificazione immobili, strutture e impianti comunali;
- Interventi di manutenzione su immobili, strade, piazze, arredo urbano, segnaletica orizzontale e verticale;
- Interventi di gestione e manutenzione impianti tecnologici;
- Interventi di manutenzione degli impianti della pubblica illuminazione e impianti semaforici;
- Servizi di custodia e vigilanza;
- Servizi di controllo sosta a pagamento.
- Servizi di accertamento e riscossione tributi minori.
- Servizi di riordino, gestione e movimentazione informatizzata dell'archivio generale del Comune.

La società è controllata al 100% dall'Ente Comune di Barletta, che, oltre al controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi, esercita sulla Società attività di direzione e coordinamento ex art. 2497 bis del codice civile.

Bar.S.A. S.p.A. è stata costituita il 31 luglio 2000. La società risulta iscritta all'albo nazionale gestori ambientali per la categoria 1, classe B e per la categoria 4 classe E al nr. BA 474. Bar.S.A. S.p.A. può vantare l'Attestazione di qualificazione all'esecuzione di lavori pubblici nr. 10285/35/00 del 31.01.2011 rilasciata dall'Organismo di Attestazione BENTLEY SOA per le seguenti categorie: OG1

classe 2, OG3 classe 2, OS10 classe 1, OS24 classe 2, OS28 classe 1, OS30 classe 1; mentre sul fronte della certificazione di qualità, rilasciata dall'ente certificatore RINA, la Società dal 27/03/2006 è certificata ISO 9001:2000 al nr. 14363/06/S, ed aggiornato il sistema alla ISO 9001:2008.

Inoltre è iscritta dal 18/07/2002 al nr. 360 nel registro provinciale delle imprese che effettuano attività di recupero di rifiuti non pericolosi.

Nel 2011 l'azienda ha adottato un sistema di gestione per la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 ai sensi del D.lgs. n° 231 del 2001.

## **2.2 Organizzazione Bar.S.A.**

La società occupa, attualmente, complessivamente circa 277 dipendenti, tra Dirigenti, quadri, operai e intermedi in n.3 Aree (Amministrativa, Tecnica e Gestione delle Risorse Umane), riferite a 3 Business Unit chiave individuate dall'Ente:

- Servizi Igiene Ambientale, Verde pubblico, Custodia, Pulizia;
- Global Service Impianti Edili;
- Servizi Vari (sosta a pagamento, gestione dell'archivio comunale) e Tributi minori.

L'organigramma aziendale è di seguito riportato in forma schematica:

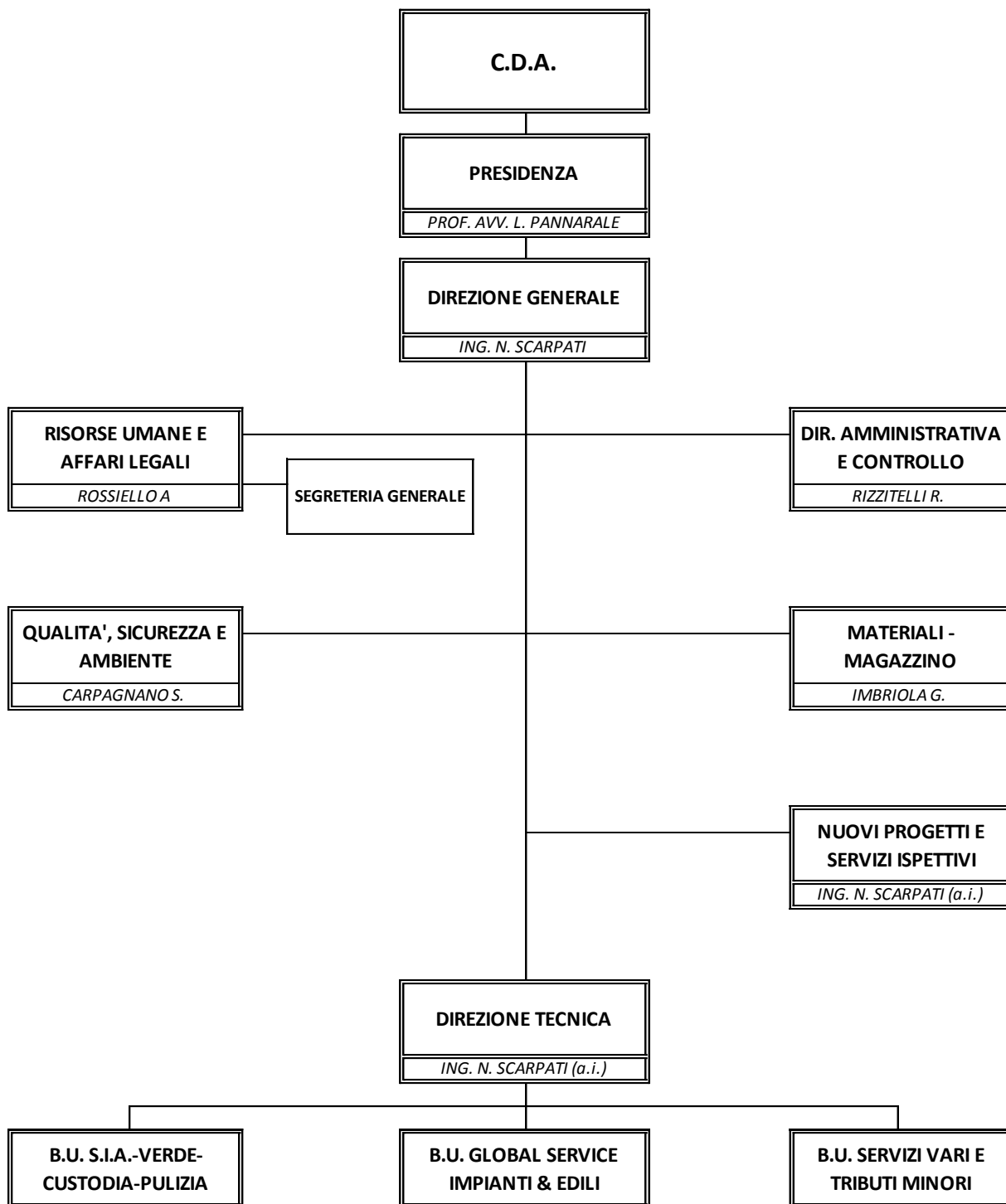


Figura 1 - Organigramma Aziendale (fonte Bar.S.A. SpA - settembre 2014)

## 2.3 Criteri di redazione del P.T.P.C. e integrazione al M.O. 231/01

Il PNA e il suo Allegato 1 contengono due paragrafi (rispettivamente: 3.1.1 e B.2), incentrati sul tema del coordinamento tra Piani triennali di prevenzione della corruzione (PTPC) e Modelli ex d.lgs. 231/2001, presupponendo, con tutta evidenza, che le disposizioni anticorruzione si applichino anche alle società partecipate.

Il paragrafo 3.1. del PNA (I Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e i Modelli di organizzazione e gestione del d.lgs. 231/2001) recita testualmente: *“Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella l. 190/2012 gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali. Per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già Modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. 231/2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l’ambito di applicazione non solo ai reati contro la PA previsti dal d.lgs. 231/2001 ma anche a tutti quelli considerati nella l. 190/2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall’ente (società strumentali/società di interesse generale). Tali parti dei Modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della l. 190/2012 e denominate Piani di prevenzione della corruzione, debbono essere trasmessi alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale”*.

La legge Anticorruzione presenta, importanti interazioni con la disciplina della responsabilità amministrativa delle società e degli enti di cui al d.lgs. 231/2001, imponendo agli operatori della materia di procedere ad un aggiornamento dei Modelli organizzativi. In dettaglio tale interazione interessa le società a partecipazione pubblica, per effetto dell’obbligo imposto di adottare un piano di prevenzione della corruzione, ai sensi dell’art. 1, comma 5 della legge Anticorruzione, e disciplina i rapporti di tale piano con i Modelli organizzativi ex d.lgs. 231/2001, in virtù dell’esplicito richiamo contenuto nel Piano Nazionale Anticorruzione.

Il P.N.A. stabilisce espressamente che l’obbligo di adottare il P.T.P.C. incombe anche in capo alle società a partecipazione pubblica, per le quali è stato riconosciuto dalla giurisprudenza di legittimità anche l’assoggettamento alla responsabilità amministrativa, ex d.lgs. 231/2001.

Ne consegue che le società a partecipazione pubblica sono destinatarie di normative e di obblighi, che presentano profili di sovrapposizione ed intersezione, tali da aumentarne il livello di complessità, imponendo ai responsabili di funzione delle società pubbliche il compito di individuare adeguate soluzioni operative.

Secondo il PNA, la cd. Parte Speciale del Modello 231 relativa ai reati contro la PA può, a certe condizioni, costituire il Piano anticorruzione della società partecipata. Anzi, questa Parte Speciale potrebbe chiamarsi «Piano di prevenzione della corruzione» e, comunque, dovrebbe essere trasmessa alle amministrazioni pubbliche vigilanti e pubblicata sul sito istituzionale della società.

Si è preferito, a differenza di quanto suggerito, seguire un diverso approccio, che mantenga intatta la peculiare natura e funzione del Modello 231. Nel Modello e nella sua Parte Speciale relativa ai reati contro la PA è preferibile inserire esclusivamente i reati-presupposto tassativamente indicati dalla legge. Quindi, avuto riguardo alla prevenzione della corruzione, i delitti di cui all'art. 25, D.lgs. 231/2001, tralasciando il rischio di commissione di altri reati contro la PA (si pensi, ad esempio, all'abuso d'ufficio o all'omissione di atti d'ufficio) e, a maggior ragione, la gestione del rischio di utilizzo della funzione pubblica a fini privati. Tali rischi sono stati opportunamente individuati, descritti ed affrontati in un documento autonomo: appunto il PTPC. Si propone una distinzione formale tra PTPC e Modello, prevedendo tuttavia importanti e frequenti momenti di raccordo con specifico riferimento alla definizione di idonei flussi informativi tra RPC e OdV. In alcune occasioni infatti l'OdV potrebbe trovarsi ad affrontare situazioni non strettamente attinenti al reato di corruzione, ma alla *mala gestio* dell'ufficio, di potenziale interesse del RPC.

Si rende necessario effettuare un preventivo parallelismo tra l'impianto normativo a presidio del P.T.P.C. e le disposizioni regolatrici del Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001, allo scopo di rinvenirne punti di contatto e differenziazioni, utili ai fini dell'identificazione di soluzioni metodologiche integrative.

Un primo elemento di divergenza riguarda l'obbligatorietà o meno dei due documenti; infatti, se da un lato la legge Anticorruzione impone l'adozione del P.T.P.C. (art. 1, commi 5 e 8), dall'altro nell'impianto normativo del d.lgs. 231/2001 non vi è alcuna norma che renda obbligatoria l'adozione del Modello organizzativo; infatti, la mancata adozione non è soggetta ad alcuna sanzione, ma espone ovviamente la società alla responsabilità nel caso di illeciti realizzati da amministratori e dipendenti nell'interesse o vantaggio della stessa.

La finalità di entrambi i documenti consiste nel prevenire, attraverso l'identificazione dei rischi e la previsione di adeguati presidi e protocolli di controllo, la commissione di illeciti.

Il P.T.P.C. mira a prevenire la commissione di illeciti di natura non solo penale, ma anche erariale e disciplinare ai sensi della legge Anti-corruzione, avendo quale organo giudicante la Corte dei Conti. Inoltre gli illeciti si basano su atti di corruzione secondo un'accezione ampia. Al riguardo il P.N.A. precisa che il concetto di corruzione «è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati», del tutto irrilevante e assente il presupposto qualificante 231 dell'interesse o vantaggio dell'ente. Il P.N.A. chiarisce ulteriormente che «le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel codice penale, ma anche le situazioni in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo».

Il Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 opera in chiave penal-preventiva con uno spettro di riferimento dei reati-presupposto del regime di responsabilità amministrativa decisamente più ampio e differenziato rispetto al P.T.P.C., con organo giudicante costituito dal giudice penale. D'altra parte il concetto di corruzione è più limitato e relativo agli atti di corruzione attiva, aventi rilevanza penale, così come più circoscritto è il numero di delitti contro la Pubblica Amministrazione, che rilevano ai fini del d.lgs. 231/2001. Del tutto irrilevante è l'atto posto in essere a vantaggio del singolo, essendo presupposto qualificante del regime in esame l'interesse o vantaggio dell'ente. Fatta accezione per la sola ipotesi di omicidio colposo o lesione colpose gravi o gravissime commesse in violazione della normativa sull'anti-infortunistica, elemento soggettivo della condotta è sempre il dolo, mentre il P.T.P.C. mira a prevenire anche ipotesi di responsabilità da colpa.

Per quanto riguarda il soggetto all'interno dell'ente deputato all'adozione dei documenti in analisi, l'art. 1, comma 8 della legge Anticorruzione prevede che sia l'organo di indirizzo politico a provvedervi; sul punto la Delibera C.I.V.I.T. n. 15/2013 ha chiarito che per le società a partecipazione pubblica debba farsi riferimento al consiglio di amministrazione; l'art. 6, comma 1,

lett. a), d.lgs. 231/2001 stabilisce che sia l'organo dirigente ad aver adottato ed efficacemente attuato il Modello organizzativo, organo dirigente che nell'ambito di una società non può che essere individuato nell'organo amministrativo, ovvero nel Consiglio di Amministrazione. Pertanto, sotto tale profilo, l'organo, individuato dalle norme, per procedere alla predisposizione ed attuazione del P.T.P.C. e del Modello organizzativo, è il medesimo.

Il P.T.P.C. richiede l'istituzione di un responsabile della prevenzione della corruzione, organo necessariamente monocratico ed interno all'ente, mentre il Modello organizzativo nella sua funzione esimente è completato alla nomina di un Organismo di Vigilanza, che può essere monocratico o plurisoggettivo e composto da soggetti esterni all'ente.

Il P.N.A. fornisce, pertanto, una possibile soluzione operativa alle società a partecipazione pubblica che dispongono di un Modello organizzativo 231: integrare la parte speciale del Modello dedicata ai reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, estendendone il campo di applicazione alle fattispecie di cui alla legge Anticorruzione, e denominandola Piano di prevenzione della corruzione. Tale soluzione è in contrasto con gli elementi di differenziazione esistenti tra la disciplina di cui alla legge Anti-corruzione e quella di cui al d.lgs. 231/2001, pertanto, l'opzione più corretta è quella di mantenere distinti i due documenti.

Il P.T.P.C. deve essere considerato un allegato al Modello organizzativo ed, in particolare, della parte speciale relativa ai reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Tale processo di integrazione che non snaturi e modifichi la struttura di un Modello organizzativo è confermato dal dato che le società a partecipazione pubblica, ai fini dell'adozione dei Modelli organizzativi, devono conformarsi ai codici di comportamento proposti da parte di associazioni rappresentative che abbiano ricevuto una valutazione di idoneità da parte del Ministero della giustizia, ai sensi del comma 3 dell'art. 6. In altri termini il Modello organizzativo di una società a partecipazione pubblica deve essere il risultato di un'adeguata sintesi delle prescrizioni contenute, ad esempio, nelle Linee Guida di Confindustria per l'adozione dei Modelli e le linee guida contenute nel P.N.A.

Una società a partecipazione pubblica deve opportunamente essere disciplinata in maniera differente rispetto ad un ente pubblico e di tali differenze se ne deve tener conto al fine di addivenire ad una corretta adozione ed implementazione di un P.T.P.C., che non può non innestarsi sul Modello organizzativo, eventualmente già adottato dalla società, in una prospettiva

finalizzata ad evitare inutili duplicazioni e sovrapposizioni, le quali rischierebbero di creare distorsioni ed ingessature nella gestione di una società pubblica, in un momento storico, nel quale, accanto alla necessità di prevenire reati corruttivi, vi è l'esigenza di snellezza e rapidità di esecuzione da parte degli apparati burocratici della Pubblica Amministrazione.

A maggior ragione tale esigenza deve essere perseguita come obiettivo nelle società a partecipazione pubblica, che operano anche e soprattutto secondo le norme del diritto privato. Pertanto, le soluzioni metodologiche proposte si propongono come obiettivo quello di coniugare, nell'ambito di una società a partecipazione pubblica, la finalità preventiva con la semplificazione delle attività operative, pur in presenza di adeguati meccanismi di controllo.



## **2.4 Soggetti preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione.**

Le funzioni di controllo e di prevenzione della corruzione all'interno della Società sono attribuite al Responsabile della prevenzione della corruzione ed ai Referenti per la prevenzione della corruzione.

### **Responsabile della prevenzione della corruzione**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è individuato dal C.d.A. tra i soggetti che non si trovino in situazioni di conflitto di interessi rispetto al ruolo da assumere e alle attività da svolgere.

L'incarico avrà durata di anni tre se non verrà specificato altrimenti nell'atto di conferimento.

Le funzioni attribuite al Responsabile non sono delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità.

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

Il Responsabile della prevenzione della corruzione:

- a) propone il Piano triennale della prevenzione della corruzione e i relativi aggiornamenti;
- b) definisce procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua, previa proposta dei dirigenti competenti, il personale da sottoporre a formazione e/o aggiornamento;
- c) verifica l'attuazione del Piano e la sua idoneità;
- d) propone modifiche del Piano anche in corso di vigenza dello stesso qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- e) verifica il rispetto degli obblighi di informazione a carico dei dirigenti;
- f) verifica il rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali ai sensi del D.lgs. 39/2013;
- g) cura la diffusione dei Codici di comportamento all'interno della Società e il monitoraggio sulla relativa attuazione;
- h) segnala all'Ufficio preposto per i procedimenti disciplinari eventuali fatti riscontrati che possono presentare una rilevanza disciplinare;

- i) informa la Procura della Repubblica di eventuali fatti riscontrati nell'esercizio del proprio mandato che possono costituire notizia di reato;
- j) presenta comunicazione alla competente procura della Corte dei Conti nel caso in cui riscontri fatti che possono dar luogo a responsabilità amministrativa;
- k) riferisce al Direttore Generale ed al Consiglio d'Amministrazione della società sull'attività svolta ogni qualvolta venga richiesto.

Al Responsabile della prevenzione della corruzione si applica il regime di responsabilità previsto dall'art. 1, commi 12 e seguenti della Legge 190/2012.

La collaborazione operativa con il Responsabile per la prevenzione della corruzione, per promuovere il rispetto delle disposizioni del presente Piano, è assicurata dal Referente per la prevenzione della corruzione che, nell'ambito della struttura di riferimento, è individuato nel Responsabile di area o, in mancanza, dal funzionario di grado più elevato.

### **Referenti per la prevenzione della corruzione**

I Referenti collaborano con il Responsabile della prevenzione della corruzione al fine di garantire l'osservanza del Piano ed in particolare:

- a) verificano l'effettiva applicazione delle disposizioni normative e regolamentari finalizzate alla prevenzione della corruzione relativamente alle attività di competenza;
- b) garantiscono il rispetto degli obblighi di formazione mediante la diffusione dei contenuti delle iniziative formative svolte a livello centrale o la promozione di eventi formativi presso le proprie Direzioni;
- c) a partire dalla data di adozione del presente Piano riferiscono, di norma semestralmente e comunque ogni qual volta se ne ravvisi la necessità, al Responsabile della prevenzione della corruzione sullo stato di applicazione del Piano nell'ambito dell'unità organizzativa di riferimento segnalando le criticità ed eventualmente proponendo l'adozione di misure specifiche ritenute maggiormente idonee a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e i Referenti hanno facoltà di richiedere in ogni momento chiarimenti, per iscritto o verbalmente, a tutti i dipendenti relativamente a

comportamenti che possono integrare, anche solo potenzialmente, fattispecie corruttive o comunque non conformi a canoni di correttezza ai sensi della normativa vigente in materia.

Oltre che con i Referenti, per il corretto esercizio delle proprie funzioni il Responsabile della prevenzione della corruzione si relaziona con l'Ufficio preposto per i procedimenti disciplinari, gli organismi di controllo interno e i singoli dirigenti/funzionari per quanto di rispettiva competenza.

Tali soggetti partecipano al processo di gestione del rischio: tutti i dipendenti svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile e dei Referenti, propongono le misure di prevenzione e assicurano l'osservanza del Piano e del Codice di comportamento segnalandone le violazioni.

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

Tutti i dipendenti partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel Piano segnalando le eventuali fattispecie di illecito e le personali situazioni di conflitto di interesse.

La violazione, da parte dei dipendenti della Società, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare.

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

### 3. GESTIONE DEL RISCHIO

Per “gestione del rischio” si intende l’insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo la Società con riferimento al rischio.

La gestione del rischio di corruzione è quindi lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi. La pianificazione, mediante l’adozione del “Piano della prevenzione della Corruzione”, è il mezzo per attuare la gestione del rischio. L’intero processo di gestione del rischio, dall’identificazione, all’analisi e ponderazione, si è basato, in conformità a quanto affermato dalla Funzione pubblica, sulla partecipazione e l’attivazione di meccanismi di consultazione, sotto il coordinamento del “*Responsabile della prevenzione della Corruzione*”, con l’affiancamento degli esperti esterni, il coinvolgimento dell’Organo di gestione, della Direzione e dei Responsabili per le aree di rispettiva competenza.

I principi fondamentali consigliati per una corretta “gestione del rischio” sono quelli desunti dalle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione pubblica e dalle Linee guida Uni Iso 31000:2010, espressamente richiamate dallo stesso Dipartimento, che rappresentano l’adozione nazionale, in lingua italiana, della Norma internazionale Iso 31000 (edizione novembre 2009), elaborata dal Comitato tecnico Iso/Tmb.

La costruzione del Piano si è ispirata ai principi contenuti nelle Linee Guida Uni Iso 31000 2010 sopra descritti, nonché alle metodologie aziendali di “*risk management*” utilizzate anche nella redazione del “Modello 231”, che si basano sull’identificazione dei rischi di commissione dei reati presupposto (*risk assessment*) e sulla successiva costruzione del sistema di controllo interno (presidi e protocolli di prevenzione).

L’art. 1, comma 9, della Legge 190/2012 riproduce infatti, pur nella diversa accezione degli strumenti legislativi, le indicazioni di cui all’art. 6 del D.lgs. 231/2001.

#### **Sistema coordinato Anticorruzione**

Il “Sistema coordinato Anticorruzione” è stato progettato partendo dall’analisi organizzativa specifica della società Bar.S.A. S.p.A., con particolare riferimento alle Aree a rischio corruzione

individuare nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione del Comune di Barletta, per essere 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.).

Il lavoro, in conformità con quanto specificato nell'Allegato 1, Paragrafo B2, del "P.N.A." ha avuto ad oggetto:

- la mappatura, sulla base delle peculiarità organizzativo-gestionali della Società e degli esiti dell'avvenuta ricognizione, delle aree aziendali ed individuazione di quelle a maggior rischio di Corruzione, incluse quelle previste nell'art. 1, comma 16, della Legge 190/2012, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni della Società;
- l'accertamento del grado di rischio potenziale e residuale (contemplando i presidi in essere) di commissione dei reati presupposto (*risk assessment*);
- il confronto dei risultati della "analisi dei rischi" con la *best practice*, individuazione delle aree di miglioramento e delle azioni correttive (*gap analysis*);
- la previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- l'individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati afferenti la Corruzione;
- l'elaborazione del Codice di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori, affinché includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;
- la regolazione di procedure per l'aggiornamento del "Piano di prevenzione";
- la previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di Corruzione;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del "Piano di prevenzione";
- la regolazione di un sistema informativo e di "accountability" per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del "Piano di prevenzione" da parte dell'Amministrazione vigilante;
- la definizione di un sistema disciplinare contenente anche la previsione di sanzioni conseguenti al mancato rispetto delle misure indicate nel "Piano di prevenzione";

- l'informazione e la formazione finalizzata a far acquisire le conoscenze normative e applicative della disciplina dell'Anticorruzione, secondo le specificità aziendali rilevate.

### **3.1 Principi generali di comportamento per le società**

I principi generali di comportamento di **Bar.S.A. S.p.A.**, prevedono con riferimento ai processi aziendali a rischio e non, un sistema di controllo interno che si basa sui seguenti elementi:

- a) separazione dei compiti all'interno dei singoli processi aziendali, in particolare tra chi attiva la richiesta, chi autorizza l'acquisizione di beni e servizi e chi pone in essere le procedure di evidenza idonee;
- b) adeguato livello di formalizzazione, documentazione e archiviazione delle diverse fasi del processo;
- c) formalizzazione/contrattualizzazione di eventuali rapporti con soggetti esterni (consulenti esterni) incaricati di svolgere attività ausiliari all'Ente, prevedendo nei contratti una specifica clausola che li vincoli al rispetto dei principi comportamentali stabiliti nel Codice etico e di comportamento, nel Modello e nel presente "Piano" che ne costituisce parte integrante.

È fatto divieto ai Destinatari del presente Piano, di porre in essere comportamenti ed atti che possano rientrare nelle condotte potenzialmente idonee a determinare ipotesi di reato presupposto di seguito indicati, ovvero concorrere o contribuire a dare causa, o favorirne anche indirettamente, o per interposta persona, le relative fattispecie criminose.

Ciascuna Funzione e/o Direzione/Area aziendale, è responsabile dell'archiviazione e della conservazione di tutta la documentazione prodotta, anche se priva di rilevanza esterna, nell'ambito della propria attività. Ogni processo deve essere costantemente tracciato e gestito in assoluta trasparenza.

Nelle attività svolte da ciascuna Funzione e/o Direzione/Area aziendale deve essere preservato il principio generale della "segregazione delle funzioni" tra coloro che "decidono", coloro che "eseguono" ed i soggetti destinati al "controllo" ex post.

Per prevenire la commissione dei reati esaminati, i “destinatari” del presente “Piano”, oltre alle regole di condotta specifiche descritte nei paragrafi successivi, si devono attenere alle esplicite previsioni contenute nel Codice Etico e nel Codice di comportamento dei dipendenti, relative al divieto di pratiche corruttive.

E stabilito l’espreso divieto a carico degli “Esponenti aziendali” in via diretta, ed a carico dei collaboratori esterni e partner anche tramite apposite clausole contrattuali, di:

- comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato indicate nel presente Piano;
- comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle indicate nel presente Piano, possano potenzialmente diventarlo;
- qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione in relazione a quanto previsto dalle ipotesi di reato indicato nel presente Piano.

Nell’ambito di tali comportamenti, è fatto divieto, in particolare, di:

- a) effettuare elargizioni in denaro a pubblici Funzionari;
- b) distribuire omaggi e regali rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale, e comunque, come previsto dal Codice Etico, per un valore non superiore ad Euro 150 ed una tantum;
- c) accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della P.A. che possano determinare le stesse conseguenze previste al precedente punto b);
- d) riconoscere compensi in favore dei collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione e congruità in relazione al tipo di incarico da svolgere (incarichi professionali, consulenze tecniche, ecc.);
- e) presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- f) destinare somme ricevute da organismi pubblici e nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- g) i rapporti con la committenza, pubblica e privata, sono improntati a senso di responsabilità, correttezza commerciale e spirito di collaborazione;

- h) l'accesso alla rete informatica aziendale, finalizzato all'inserimento, alla modifica ovvero alla comunicazione a/da terzi di dati in essa contenuti, ovvero a qualunque intervento sui programmi destinati ad elaborarli, deve avvenire tramite l'utilizzo di una così detta "password" che consenta l'identificazione dell'operatore che accede alla rete limitatamente alla fase, di sua competenza, della procedura;
- i) ad ogni operatore autorizzato ad accedere alla rete sono attribuite una "user ID" ed una password personale, che l'operatore si impegna a non comunicare a terzi. La titolarità della "user ID" è certificata dal responsabile dei sistemi informativi, presso il quale la stessa è depositata;
- j) coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da Organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie.

### **3.2 Aree, attività e processi sensibili.**



In funzione delle aree operative della Bar.S.A. S.p.A. è possibile individuare specifici rischi di accadimento dei fenomeni corruttivi, come riepilogato nella tabella seguente.

<b>CATALOGO DEI RISCHI PER OGNI PROCESSO</b>	
<b>AREE DI RISCHIO</b>	<b>PROCESSI</b>
<b>1. Acquisizione e progressione del personale</b>	<b>1.1</b> Reclutamento
	<b>1.2</b> Progressioni di carriera
<b>2. Affidamento di lavori, servizi e forniture</b>	<b>2.1</b> Definizione dell'oggetto dell'affidamento
	<b>2.2</b> Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento.
	<b>2.3</b> Requisiti di qualificazione
	<b>2.4</b> Requisiti di aggiudicazione
	<b>2.5</b> Valutazione delle offerte
	<b>2.6</b> Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
	<b>2.7</b> Procedure negoziate
	<b>2.8</b> Affidamenti diretti
	<b>2.9</b> Revoca del bando
	<b>2.10</b> Redazione del cronoprogramma
	<b>2.11</b> Varianti in corso di esecuzione del contratto
	<b>2.12</b> Subappalto
	<b>2.13</b> Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto
	<b>2.14</b> Conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza
<b>3. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</b>	<b>3.1</b> Provvedimenti di tipo autorizzativo (incluse figure simili quali: abilitazioni, approvazioni, nulla-osta, licenze, registrazioni, dispense, permessi a costruire)
	<b>3.2</b> Attività di controllo delle dichiarazioni sostitutive in luogo di autorizzazioni (ad esempio in materia edilizia o commerciale)
	<b>3.3</b> Provvedimenti di tipo concessorio (incluse figure simili quali deleghe, ammissioni)
<b>4. Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</b>	<b>4.1</b> Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati

Con riferimento alle Aree di Rischio evidenziate, Bar.S.A. ha effettuato un'attività di verifica circa l'applicabilità di alcuni processi, propri degli Enti pubblici, alle società di capitale controllate da Enti, con specifico riferimento ai servizi prestati dalla stessa in forza degli affidamenti attualmente in vigore.

Per ciascuna area, sono stati definiti i controlli a presidio del rischio di corruzione, così come definito dalla Legge 190/2012, nonché le attuali evidenze in merito all'attività di verifica svolta dai responsabili di settore.

Tale processo di verifica del sistema dei controlli interno della società in essere, con riferimento all'esposizione della società al rischio di corruzione, si è concluso con la definizione e l'implementazione di procedure di evidenza e regole di condotta recepite dalla società con l'approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Preliminarmente segnaliamo come i reati oggetto di esame, possono derivare dai rapporti intercorrenti tra l'Ente pubblico e la società partecipata ovvero tra quest'ultima e i soggetti terzi.

Gli ambiti/funzioni aziendali ove il rischio di commissione dei reati in questione è potenzialmente più elevato, sono:

- Consiglio di Amministrazione;
- Direzione Generale;
- Settore Amministrativo;
- Settore Tecnico.

In ossequio alla previsioni di cui all'art. 1, della Legge n. 190/12, applicate in relazione allo specifico contesto, all'attività e alle funzioni svolte dalla Società, la mappatura delle aree a maggior rischio di corruzione, dei processi che si sviluppano al loro interno e delle relative fasi di cui questi si compongono, ha riguardato, come detto, quelle dettagliate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) del Comune di Barletta, e precisamente:

- Gestione del personale;
- Selezione e gestione rapporti con consulenti e fornitori;
- Gestione dei tributi minori.

La suddetta "mappatura" ha riguardato altresì altri processi *core*, quali la:

- gestione dei rapporti con la P.A. (es. gestione delle convenzioni/contratti di servizio stipulati con gli Enti Locali per lo svolgimento del “servizio pubblico” affidato);

Ed altri processi che potrebbero esporre la Società al rischio di commissione dei reati-presupposto quali:

- Autorizzazioni/certificazioni e controlli/ispezioni da parte di Autorità pubbliche;
- Altri ambiti di attività sensibili a rischio;
- Gestione risorse finanziarie.

Di seguito sono analizzati i suddetti processi aziendali, ritenuti a rischio significativo di commissione dei reati “contro” e “nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, di cui agli articoli sopra citati, e le relative misure di contenimento del rischio.

### **3.3 Regole di condotta e presidi di contenimento del rischio.**

#### **3.3.1 Area Acquisizione e progressione del personale, al conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza, alla formazione di commissioni.**

I processi che si sviluppano in tal ambito sono essenzialmente quelli di seguito riportati:

- a. Reclutamento**
- b. Progressioni di carriera**
- c. Trattamento accessorio legato alle performance**

A livello meramente esemplificativo, di seguito sono elencate le possibili condotte a rischio, in un'ottica strumentale alla realizzazione di fatti di Corruzione:

- Previsioni di requisiti di accesso “personalizzati” ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;
- Abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;
- Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;
- Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari;
- Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;

Ai sensi dell'art 18, comma 1, della L. 133/2008 e in conformità all'art 3-bis della Legge 148/2011, “**Bar.S.A. S.p.A.**” adotta “... *con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'art. 35 del Decreto legislativo 165/2001...*”

Fermo restando quanto contenuto nel Codice di comportamento per i dipendenti, che include la regolamentazione dei casi di conflitto di interesse, i sistemi disciplinari e sanzionatorio che

comprendono le sanzioni per i casi di illecito, per quanto concerne il reclutamento del personale, la Società opera nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e pubblicità, in attuazione delle norme sopra citate.

La materia risulta adeguatamente disciplinata dal richiamato Regolamento, dai principi e dalle prescrizioni contenute nel presente “Piano” nonché dalla norme vincolistiche di derivazione pubblicistica applicabili alle società strumentali che operano con il modello “*in house providing*”.

Per quanto concerne il processo “Gestione Risorse Umane”, nelle fasi di reclutamento, trattamento accessorio legato alle performance (Valutazione e Obiettivi) e di progressioni di carriera, la Società utilizza, nella prassi, i seguenti protocolli preventivi:

- a) la definizione dei requisiti minimi e delle qualifiche che deve possedere il personale dell’azienda;
- b) la selezione delle risorse viene effettuata dal Consiglio d’Amministrazione nei limiti di rispetto del budget prestabilito, garantendo la tracciabilità e la trasparenza delle valutazioni e delle scelte operate;
- c) il dimensionamento e la tipologia di organico impiegato deve essere sempre congruo con quanto previsto dalla normativa in materia;
- d) i contratti tra la Società e il personale e i collaboratori sono definiti per iscritto in tutte le loro condizioni e termini, e contengono clausole standard per il rispetto del Codice Etico e del Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01 e s.m.i. approvato dalla società, nonché i relativi provvedimenti in caso di mancato rispetto;
- e) la corresponsione di indennità di qualsiasi tipo è legata alle previsioni del CdA ed alla contrattazione di secondo livello, ed è soggetta ad un preventivo controllo volto a valutare il raggiungimento degli obiettivi assegnati, la qualità e l’effettiva erogazione della prestazione e la conseguente congruità del corrispettivo; non è consentito riconoscere compensi in favore dei collaboratori e consulenti esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere o svolto;
- f) in caso di rimborso spese per viaggi/trasferte ai dipendenti e collaboratori, oltre ad un’autorizzazione preventiva alla trasferta da parte del Direttore Generale, è prevista l’approvazione al pagamento da parte dello stesso e da parte del Responsabile

Amministrativo, previa verifica di congruenza, completezza e correttezza delle note spese presentate;

- g) i sistemi premianti delle risorse interne sono basati su target di performance raggiungibili e concreti.

Per quanto concerne il reclutamento, il processo di ricerca e selezione deve conformarsi ai principi consolidati, che in ogni caso devono essere contenuti nel “Regolamento per la Ricerca e Selezione del Personale” della Società ed in particolare rispettare pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici, fornire adeguata pubblicità della ricerca di personale, adottare meccanismi trasparenti per verificare il possesso dei requisiti professionali ed attitudinali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire.

Tutte le fasi della procedura sono monitorate costantemente dal Responsabile del “Piano di prevenzione della Corruzione”. Spetta alla stessa figura la responsabilità della verifica dell’applicazione di quanto previsto dal Regolamento interno in materia di reclutamento personale.

Compete altresì al Responsabile suddetto la verifica sull’insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità, stabilite dal D.lgs. 39/2013, operate attraverso l’accertamento della produzione da parte dei candidati di apposita dichiarazione sostitutiva all’atto del conferimento dell’incarico.

Le norme previste dal Regolamento interno in materia di reclutamento del personale, il sistema delle deleghe e delle procure e la vigilanza effettuata sul loro rispetto da parte del Responsabile del “Piano di prevenzione della Corruzioni” si ritengono sufficienti a garantire la necessaria sicurezza relativamente al verificarsi di reati di corruzione nell’ambito dei processi di reclutamento.

Relativamente alle progressioni di carriera, queste sono messe in atto, sulla base delle esigenze organizzative e delle performance individuali, compatibilmente con le risorse disponibili, con il CCNL e la contrattazione di secondo livello e soprattutto in conformità alla normativa di derivazione pubblicistica applicabile alle Società con affidamenti “*in house*”.

Dell’avvio della procedura è informato il Responsabile del “Piano di prevenzione della Corruzione”, il quale accerta la sua conformità alle norme di stampo pubblicistico sopra

richiamate, alle direttive impartite dall'Ente Locale socio. In questo ambito rientra altresì la verifica dell'aderenza della procedura agli accordi sindacali di secondo livello vigenti in Azienda.

Il sistema di valutazione del personale si applica in **"Bar.S.A. S.p.A."** agli impiegati direttivi, sebbene con modalità diversificate. Il raggiungimento degli obiettivi viene supportato dalla compilazione di apposite schede di valutazione.

La valutazione della produttività è effettuata con cadenza annuale, sulla base degli obiettivi assegnati a livello di area e individuale. Il processo di valutazione, comprensivo delle fasi di confronto sindacale, è conforme a quanto stabilito dal C.C.N.L.

### **3.3.2 Processi relativi all'affidamento di lavori, servizi e forniture.**

Nell'ambito dell'affidamento di lavori, servizi e forniture, i processi a rischio, con riferimento alla società Bar.S.A. S.p.A., sono essenzialmente quelli di seguito riportati:

- a) Definizione del fabbisogno e dell'oggetto dell'affidamento;
- b) Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento;
- c) Gestione ed esecuzione delle procedure di gara:
  - Redazione e approvazione dell'avviso o del bando;
  - Definizione dei requisiti di qualificazione;
  - Definizione dei requisiti di aggiudicazione;
  - Valutazione delle offerte;
  - Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte;
  - Verifiche preliminari all'aggiudicazione definitiva.
- d) Procedure negoziate;
- e) Affidamenti diretti;
- f) Revoca del bando di gara;
- g) Gestione della fase di esecuzione dei lavori e/o delle forniture:
  - Redazione del crono programma;
  - Varianti in corso di esecuzione del contratto; Subappalto;
  - Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto;
  - Gestione del contratto;

- Ricevimento della fornitura e verifica della sua regolarità;
  - Autorizzazione del pagamento della fornitura al fornitore.
- h) Conferimento di incarichi di collaborazione.

A livello meramente esemplificativo, di seguito sono elencate le possibili condotte a rischio, in un'ottica strumentale alla realizzazione di fatti di Corruzione:

- Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (esempio: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);
- Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
- Utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa;
- Ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni;
- Abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario;
- Elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto.
- Accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolare gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso;
- Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.

Per ogni tipo di intervento e pertanto per ogni passaggio della procedura, dalla predisposizione delle 3 fasi progettuali (preliminare, definitivo ed esecutivo) nel caso dei lavori, alla modalità di affidamento ed ogni fase successiva, viene rigorosamente applicata la normativa del "Codice dei Contratti" (D.lgs. 163/06), nonché il relativo Regolamento. In particolare, l'individuazione dei



fornitori avviene attraverso procedure comparative ad evidenza pubblica, diversificate in funzione degli importi.

Per quanto concerne il processo di selezione e gestione rapporti con consulenti e fornitori, la Società, nello specifico, ha previsto i seguenti criteri di valutazione finalizzati alla prevenzione:

1. applicazione dei principi di proporzionalità, trasparenza, parità di trattamento e rotazione dell'attività negoziale della Società;
2. applicazione del criterio di rotazione degli operatori economici da invitare alle procedure di selezione, sulla base dell'ordine progressivo di iscrizione; è comunque facoltà della Società invitare l'ultimo operatore affidatario di analogo affidamento;
3. a conclusione dell'incarico e/o a prodotto consegnato/servizio reso, la Società provvede alla qualificazione dei fornitori (affidabilità) e, in linea di principio, vengono presi in considerazione come parametri i seguenti aspetti:
  - capacità di soddisfare pienamente le specifiche richieste in base ai rapporti contrattuali e alla qualità attesa;
  - chiarezza e flessibilità nella definizione e nel rispetto dei contratti di fornitura;
  - eventuali titoli certificativi posseduti dal fornitore o possibilità di esibire attestati di conformità e/o prove documentali di test di verifica già effettuati dallo stesso.

Tutte le fasi della procedura sono monitorate costantemente dal Responsabile del "Piano di prevenzione della Corruzione". Spetta alla stessa figura la responsabilità della verifica dell'applicazione di quanto previsto. Nei termini di quanto espressamente raccomandato nelle Circolari del Dipartimento della Funzione pubblica, il "Responsabile della prevenzione della Corruzione" pone altresì in essere controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dai dipendenti e dagli utenti ai sensi degli artt. 46-49 del D.P.R. 445/2000 (artt. 71 e 72 del D.P.R. 445/2000).

Il conferimento di incarichi di collaborazione o consulenza avviene previa ricognizione delle professionalità interne e, nel caso in cui queste risultino non sufficienti, alle necessarie ricerche per selezionare figure idonee sulla base di precedenti collaborazioni, analizzando figure compatibili presenti sul mercato, valutandone le competenze ed i *curricula* in conformità con i principi enucleati dal Codice degli appalti.

Dell'avvio della procedura e dello svolgimento delle fasi della stessa è informato il "Responsabile della prevenzione della Corruzione", il quale supervisiona il procedimento al fine di accertarne la compatibilità con il quadro procedurale sopra delineato e verifica l'insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità, stabilite rispettivamente dai D.lgs. 33/2013 e 39/2013, tramite l'accertamento della produzione da parte dei candidati di apposita dichiarazione sostitutiva all'atto del conferimento dell'incarico.

### **3.3.3 Gestione dei tributi minori**

Nell'ambito della gestione del servizio di accertamento, liquidazione e riscossione dell'imposta di pubblicità, diritti sulle pubbliche affissioni e tassa di occupazione del suolo pubblico (cd. Tributi minori) è stato riscontrato il rischio di manifestazione di fenomeni corruttivi riscontrati essenzialmente nell'ambito dei seguenti processi:

- a) Controllo delle denunce presentate e dei versamenti eseguiti;
- b) Riscontro della corretta applicazione della tassa, della superficie imponibile, della destinazione d'uso, della categoria di appartenenza, dell'inizio dell'occupazione, ecc.;
- c) Effettuazione di tutti gli adempimenti preparatori degli atti di accertamento, indagini sopralluoghi per l'esatta quantificazione della superficie occupata;
- d) Deaffissione del materiale abusivamente affisso e riscossione dei relativi diritti, copertura dei manifesti scaduti;

A livello meramente esemplificativo, di seguito sono elencate le possibili condotte a rischio, in un'ottica strumentale alla realizzazione di fatti di Corruzione:

- Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficiale ha funzioni esclusive o preminenti di controllo, al fine di agevolare determinati soggetti;
- Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche;
- Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati;

La gestione del servizio in questione è stata affidata ad un Responsabile Operativo, che risponde direttamente al Responsabile Amministrativo. L'esecuzione del servizio è regolata da un

disciplinare tecnico sottoscritto con l'Ente controllante. Inoltre, la società si è dotata di un sistema di controllo dell'attività demandata ai singoli addetti, tale da ridurre il rischio dell'insorgere di fenomeni corruttivi, così come definiti dalla Legge 190/2012, con particolare riferimento alle attività ispettive e di accertamento poste in essere dall'ufficio.

Le diverse fasi della procedura, con particolare riferimento ai processi a rischio sopra indicati, sono monitorate costantemente sia dal Responsabile Amministrativo sia dal Responsabile del "Piano di prevenzione della Corruzione". Spetta a quest'ultimo infatti la responsabilità della verifica dell'applicazione di quanto previsto, anche attraverso controlli a campione sull'attività svolta dagli impiegati e dal personale preposto al servizio di affissione.

### **3.4 Sistema autorizzativo**

I rapporti con la P.A. e i processi sopra esaminati sono autorizzati, tenuti e gestiti in conformità a quanto descritto nel presente "Piano", nel Codice comportamentale e in quello etico dal Direttore Generale dal CdA per quanto di competenza o dagli altri soggetti cui sia stata eventualmente/preventivamente rilasciata specifica delega o procura.

La delega e la procura per essere efficaci devono avere i seguenti requisiti:

- risultare da atto scritto indicante data certa;
- essere accettata per iscritto;
- attribuire al delegato i necessari poteri di organizzazione, gestione e spesa, richiesti dalla specifica funzione delegata.

### **3.5 Sanzioni**

Oltre alle sanzioni previste a livello aziendale nel sistema sanzionatorio e, per la Corruzione, dal Codice penale (artt. 317, concussione; 318, corruzione per l'esercizio della funzione; 319-quater, induzione indebita a dare o promettere utilità; 346-bis, traffici di influenze illecite) e dal Codice civile (art. 2635, corruzione fra privati), bisogna tener conto delle sanzioni previste ai commi 14 (ripetute violazioni), 33 (mancata pubblicazione sul sito), 44 (violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento) dell'art. 1 della Legge 190/2012.

## 4. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Il Responsabile della Prevenzione della corruzione si coordinerà con l'unità organizzativa Risorse Umane al fine di individuare le iniziative formative in materia di prevenzione della corruzione a cui avviare i soggetti aziendali addetti alle aree di più elevato rischio corruzione. Il Piano Formativo che ne deriverà sarà inserito nell'aggiornamento del presente Piano.

Bar.S.A. S.p.A., al fine di dare efficace attuazione al Piano, ha previsto di assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Piano non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali. Sono, infatti destinatari del Piano sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Bar.S.A. S.p.A.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle “aree sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Piano comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che Bar.S.A. S.p.A. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui Bar.S.A. S.p.A. intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni

aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Piano, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

L'attività di comunicazione e formazione, in materia di corruzione, sarà supervisionata dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

Ogni dipendente è tenuto a:

- i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Piano;
- ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Piano, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, Bar.S.A. S.p.A. promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Piano e delle procedure di implementazione all'interno di organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti, anche distaccati presso altre società o dipendenti di altre società distaccati presso Bar.S.A. S.p.A., e ai nuovi assunti viene consegnata copia di un estratto dei Principi di riferimento del Modello 231, del Codice Etico, del Codice di Comportamento e del Piano o viene garantita la possibilità di consultarli direttamente sull'Intranet aziendale in un'area dedicata; è fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del Modello 231 e del Piano di prevenzione della corruzione.

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete Intranet, tale documentazione dovrà loro essere messa a disposizione con mezzi alternativi.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Piano, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La Società potrà valutare l'opportunità di predisporre un questionario di *self-assessment* da trasmettere in formato elettronico tramite posta elettronica, per valutare periodicamente il livello di conoscenza e percezione, le eventuali anomalie e criticità nella gestione dei processi e l'applicazione dei principi etici contenuti nei Principi di riferimento del Modello 231 e nel Codice di Comportamento e del Piano.

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia cartacea della versione integrale dei Principi di Riferimento del Modello 231 e del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi ad essi afferenti. Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Piano dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: partner commerciali, consulenti e altri collaboratori autonomi). A tal fine, la Società fornirà ai soggetti terzi più significativi, il Piano ed un estratto dei Principi di riferimento del Modello 231 e del Codice di Comportamento.

La Società, tenuto conto delle finalità del Piano e del Modello 231, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti e i principi stessi a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo.

#### **4.1 Flussi informativi verso le Amministrazioni controllanti**

La Società, attraverso il "Responsabile del Piano di prevenzione della Corruzione", il quale ne cura la trasmissione e contestualmente ne verifica la pubblicazione sul sito istituzionale aziendale, attua un idoneo Sistema informativo nei confronti del Comune socio che esercita, congiuntamente, il "controllo analogo", secondo il sistema di raccordo definito nei propri "Piani triennali di prevenzione della Corruzione" ("P.T.P.C.") dallo stesso messo a punto.

Nei confronti dei cittadini, il meccanismo di accountability, che consente di avere notizie in merito alle misure di prevenzione adottate per contrastare la corruzione, è dato dalla pubblicazione del

presente “Piano” nel sito istituzionale e in quello dell’Amministrazione controllante a cui è trasmesso. Eventuali aggiornamenti del “Piano” seguiranno la stessa procedura e pubblicità sopra descritte.

#### **4.2 Flussi informativi verso il “Responsabile della Prevenzione della Corruzione”**

La Legge 190/2012 prescrive che il “Piano di prevenzione della Corruzione” preveda, con particolare riguardo alle attività a rischio di Corruzione, obblighi di informazione nei confronti del Responsabile del “Piano”. Pertanto, coloro che istruiscono un atto o che adottino un provvedimento nell’ambito delle aree a rischio sopra elencate devono darne informazione al predetto Responsabile. Comunque, almeno ogni 6 mesi deve essere data comunicazione al “Responsabile della prevenzione della Corruzione”, anche cumulativamente, da parte dei soggetti aziendali competenti, delle informazioni necessarie su tali provvedimenti adottati.

L’informativa deve contenere gli elementi necessari a consentire al “Responsabile della prevenzione della Corruzione” di:

- verificare la regolarità e legittimità degli atti adottati;
- monitorare i rapporti tra l’Azienda e 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’Azienda.

Con riferimento ai processi “sensibili” sopra esaminati, devono essere altresì fornite al “Responsabile per la prevenzione della Corruzione” tutte le informazioni di cui lo stesso farà richiesta e, con periodicità almeno semestrale, le seguenti:

- elenco delle concessioni, autorizzazioni o certificazioni ottenute dalla Pubblica Amministrazione;
- elenco delle verifiche, ispezioni ed eventuali contestazioni da parte della P.A., con indicazione del loro esito e del relativo iter seguito dalla Società (ricorso, pagamento di eventuali sanzioni, ecc.);

- “scheda di evidenza” sulla natura delle visite, delle informazioni assunte e della documentazione eventualmente richiesta dalla P.A. Il “Responsabile della prevenzione della Corruzione” dovrà essere immediatamente avvertito circa eventuali situazioni di riscontrata inadeguatezza e/o non effettività e/o non conformità al “Piano” e alle relative procedure;
- segnalazione di fatti anomali per frequenza o rilievo;
- segnalazione circa procedimenti disciplinari nei confronti di dipendenti, connessi alla contestazione di inadempienze rispetto ai principi, generali e specifici, contenuti nel “Piano”;
- mutamenti intervenuti nell’organico e/o nell’organizzazione aziendale.

### **4.3 Flussi informativi tra gli Organi di Controllo societario**

Nell’esercizio delle proprie funzioni, l’Organismo di Vigilanza e il Collegio Sindacale laddove riscontrassero violazioni, fatti o comportamenti contrari alle disposizioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione o comunque riconducibili ai Reati verso la Pubblica Amministrazione (libro II, titolo II, capo I, c.p.), provvederanno a segnalare quanto rilevato al Responsabile della Prevenzione della corruzione.

Ad ogni modo, anche in assenza di specifiche segnalazioni riguardati violazioni riconducibili alle fattispecie sopracitate, riscontrate nel corso dello svolgimento delle verifiche periodiche, è previsto l’invio al Responsabile per la prevenzione della Corruzione degli atti (verbali, report, approfondimenti, comunicazioni) prodotti nel corso attività di controllo proprie dell’Organismo di Vigilanza e del Collegio Sindacale.

Compete altresì al Responsabile per la prevenzione della Corruzione informare periodicamente sia il Collegio Sindacale, sia l’Organismo di vigilanza della propria attività di controllo e delle eventuali violazioni riscontrate nello svolgimento delle verifiche, per consentire agli stessi di valutare eventuali riflessi in merito alle rispettive competenze, anche sotto il profilo disciplinare.

Pertanto al fine di garantire un opportuno flusso informativo tra gli Organi di Controllo societari, sopra richiamati, sono previste le seguenti attività:



- l'inoltro della reportistica prodotta autonomamente da ciascun organo di controllo, inerente il proprio operato e le proprie valutazioni in merito alle attività di verifica periodiche effettuate;
- la convocazione di apposite riunioni di coordinamento, con cadenza almeno semestrale, per verificare l'adeguatezza del Modello Organizzativo e del Piano di prevenzione della corruzione e valutare eventuali proposte di aggiornamento a seguito delle violazioni riscontrate e/o del mutamento della struttura organizzativa della società.

## 5. SISTEMA DISCIPLINARE

Bar.S.A. S.p.A. mutuerà il sistema disciplinare già adottato, all'interno del Modello 231, in ossequio al D.lgs. 231/2001, al fine di assicurare la rispondenza ai contenuti minimi dettati dalla Normativa Anticorruzione.

Nel Modello 231, la Società, ha inteso introdurre un sistema sanzionatorio parametrato alla posizione ricoperta dall'eventuale autore dell'illecito.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione provvederà alla segnalazione, per gli opportuni provvedimenti, delle violazioni accertate in materia di corruzione.

### **Misure nei confronti del personale dipendente (personale non dirigente e dirigente).**

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

### **Misure nei confronti del personale non dirigente.**

I comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello 231, nel Codice di Comportamento, nel Piano e nella Normativa Anticorruzione assurgono a inosservanza di una obbligazione primaria del rapporto stesso e, conseguentemente, costituiscono illeciti disciplinari.

In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Società trova la sua primaria fonte nel Regolamento All. A) al R.D. 148/1931.

Ai fini dell'applicazione del provvedimento sanzionatorio, vengono presi in considerazione i seguenti aspetti:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- il comportamento complessivo del dipendente anche in relazione a eventuali precedenti disciplinari di portata simile;
- le mansioni svolte dal lavoratore e la posizione dallo stesso ricoperta;
- il coinvolgimento di altre persone;
- la rilevanza o meno esterna in termini di conseguenze negative per la Società del comportamento illecito.

Le sanzioni che si possono applicare sono elencate nel “Sistema disciplinare” allegato Modello organizzativo ex 231 della società e sono modulate in base alla gravità della violazione.

- a) la censura, che è una riprensione per iscritto;
- b) la multa che può elevarsi fino all'importo di una giornata;
- c) la sospensione dal servizio, per una durata che può estendersi a 5 giorni od in caso di recidiva entro due mesi, fino a 10 giorni;
- d) la proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio o della paga per la durata di tre o sei mesi od un anno;
- e) la retrocessione;
- f) la destituzione.

In particolare incorre:

- a) nell'applicazione della censura, il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Modello e del Piano in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza ed al RPC, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate come “a rischio” ai sensi e per gli effetti del Modello 231 e del Piano incorra in una lieve violazione per la prima volta delle loro disposizioni, sempre che da detta violazione non discenda per la Società all'esterno un maggior impatto negativo. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere b) c) d) e) e f).

Viene ravvisata nel comportamento in questione una non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite disposizione organizzativa o altro mezzo idoneo.

b) nell'applicazione della multa, il dipendente che violi più volte le prescrizioni previste dal Modello e dal Piano in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza e dal RPC, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate come "a rischio" ai sensi e per gli effetti del Modello e del Piano, adotti un comportamento più volte non conforme a tali prescrizioni prima ancora che le dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a), c) d) e) e f).

Viene ravvisata nel comportamento in questione una reiterata mancanza nella non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite disposizione organizzativa o altro mezzo idoneo.

c) nell'applicazione della sospensione dal servizio fino a cinque giorni e nella proroga del termine per l'aumento dello stipendio o della paga, il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Modello e dal Piano in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza e dal RPC, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate ai sensi e per gli effetti del Modello e del Piano come "a rischio", adotti un comportamento non conforme a tali prescrizioni, compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a), b), d) e) e f).

Viene ravvisata nel comportamento in questione il compimento di atti contrari all'interesse della Società derivante da una non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite ordine di servizio o altro mezzo idoneo, tale da determinare pregiudizio alla Società e alla integrità dei beni aziendali.

d) nell'applicazione della retrocessione, il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Modello e dal Piano in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza e del RPC, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate ai sensi e per gli effetti del Modello e del Piano come "a rischio", adotti

un comportamento non conforme a tali prescrizioni, compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a), b), c) e) e f).

Viene ravvisato nel comportamento in questione il compimento di atti contrari all'interesse della Società tale da determinare pregiudizio alla Società e alla integrità dei beni aziendali, derivante da una non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite ordine di servizio o altro mezzo idoneo.

e) nell'applicazione della destituzione il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello e del Piano, un comportamento chiaramente non conforme alle prescrizioni del Modello e del Piano, diretto in modo univoco alla commissione di uno dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001 riportati nel Modello e/o dalla Normativa Anticorruzione.

Viene ravvisato nel comportamento in questione il compimento di atti tali da far venir meno la fiducia della Società nei confronti del dipendente.

### **Misure nei confronti dei dirigenti.**

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello, nel Piano e nella Normativa Anticorruzione.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello e nel Piano i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello e del Piano per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello e al Piano, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficaci il

Modello e il Piano con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D.lgs. 231/2001 e di cui alla Normativa Anticorruzione qui richiamata;

- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza ed al RPC criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello e del Piano, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello e nel Piano, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni ex D.lgs. 231/2001 ed ex Normativa Anticorruzione.

Al fine di regolamentare le conseguenze dell'adozione di comportamenti illeciti, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, viene applicata una sanzione che possa andare dalla censura scritta al licenziamento per giusta causa con preavviso sino al licenziamento per giusta causa senza preavviso.

#### **Misure nei confronti degli amministratori e sindaci.**

Le misure nei confronti degli amministratori che violano le disposizioni delle regole di comportamento del Modello, del Piano e della Normativa Anticorruzione, sono le medesime stabilite per il Modello 231.

#### **Misure nei confronti del RPC.**

In ipotesi di negligenza e/o imperizia del RPC nel vigilare sulla corretta applicazione del Piano e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla successiva rimozione, il Direttore Generale assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e fatta salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

### **Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società.**

La violazione da parte di partner commerciali, consulenti, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili delle disposizioni, delle regole di comportamento previste dal Modello, dal Piano e della Normativa Anticorruzione agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001 e dalla Normativa Anticorruzione da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01 e/o del Piano da parte della Società.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà della Società di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni, delle regole di comportamento previste dal Modello, dal Piano e dalla normativa Anticorruzione da parte dei suddetti soggetti terzi.

## 6. IL PIANO DELLA TRASPARENZA

### 6.1 Ambito di applicazione delle norme sulla Trasparenza

La Trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della Corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Da questo punto di vista, essa infatti consente:

- la conoscenza del Responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'Amministrazione e, per tal via, la responsabilizzazione dei funzionari;
- la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento e, in tal modo, se ci sono dei "blocchi" anomali del procedimento stesso;
- la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e, per tal via, se l'utilizzo di risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie;
- la conoscenza della situazione patrimoniale dei politici e dei Dirigenti e, così, il controllo circa arricchimenti anomali verificatisi durante lo svolgimento del mandato.

Per questi motivi, la Legge 190/2012 è intervenuta a rafforzare gli strumenti già vigenti, pretendendo un'attuazione ancora più spinta della Trasparenza che, come noto, già era stata largamente valorizzata a partire dall'attuazione della Legge 241/1990 e, successivamente, con l'approvazione del D.lgs. 150/2009.

La Legge 190/2012 ha previsto infatti che la trasparenza dell'attività amministrativa, *“che costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117, comma 2, lett. m), della Costituzione, secondo quanto previsto all'art. 11 del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, è assicurata mediante la pubblicazione sui siti web istituzionali delle Pubbliche Amministrazioni delle informazioni rilevanti stabilite dalla legge”*.

La “Legge Anticorruzione” ha poi previsto una serie di disposizioni che si applicano direttamente a tutte le Pubbliche Amministrazioni e agli Enti pubblici nazionali, compresi quelli aventi natura di Enti economici, nonché alle Società partecipate e a quella da esse controllate, per la loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, ed ha conferito una delega al Governo per approvare un Decreto legislativo avente ad oggetto il riordino della



disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni (art. 1, comma 34), esercitata con l'approvazione del D.lgs. 33/2013.

Con quest'ultimo provvedimento normativo, il Legislatore ha rafforzato la qualificazione della Trasparenza intesa, a partire dalla Legge 241/1990 in materia di accesso agli atti, come accessibilità totale delle informazioni concernenti le attività di pubblico interesse svolte dalla Società a partecipazione pubblica locale, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, in conformità a quanto stabilito dal D.L. 174/2012 in materia di controlli degli Enti Locali sulle proprie partecipate. Emerge dunque con chiarezza che la Trasparenza non è da considerare come fine, ma come strumento per avere un "Gruppo pubblico locale" che, anche attraverso le sue articolazioni societarie, opera in maniera eticamente corretta e che persegue obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, valorizzando l'accountability con i cittadini.

Gli adempimenti di Trasparenza debbono essere curati seguendo le indicazioni contenute nell'Allegato A al D.lgs. 33/2013, nonché sulla base del contenuto della Delibera CIVIT (ora A.N.A.C.) n. 50/2013. Con particolare riferimento alle procedure di appalto, l'Autorità di vigilanza sui contratti pubblici (A.V.C.P.) ha definito, con la Deliberazione 26/2013, le informazioni essenziali che le stazioni appaltanti pubbliche devono pubblicare sulla Sezione "Amministrazione trasparente" del proprio sito ai sensi dell'art. 1, comma 32, della Legge 190/2012. Restano comunque "ferme le disposizioni in materia di pubblicità previste dal Codice di cui al Decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163", nonché, naturalmente, tutte le altre disposizioni già vigenti che prescrivono misure di Trasparenza.

Per quanto riguarda gli Enti diversi dalle Pubbliche Amministrazioni, tra cui vi rientra "**Bar.S.A. S.p.A.**", il comma 34 dell'art. 1 della Legge 190/2012 prevede che "*le disposizioni dei commi da 15 a 33 si applicano alle Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, agli Enti pubblici nazionali, nonché alle Società partecipate dalle Amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate, ai sensi dell'art. 2359 del Codice civile, limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea*". Pertanto, gli Enti pubblici economici, le Società a partecipazione pubblica e le Società da queste controllate ai sensi dell'art. 2359 C.c. sono soggetti

agli adempimenti di pubblicità relativamente agli aspetti desumibili dai citati commi per tutta la parte di attività di pubblico interesse (previsione poi anche confermata dall'art. 11 del D.lgs. 33/2013). Considerato peraltro che gli adempimenti di Trasparenza sono stati specificati nel D.lgs. 33/2013, tali Enti devono attuare la Trasparenza secondo le indicazioni contenute nel Decreto, in quanto riferite ai dati indicati nell'art. 1 nei commi da 15 a 33. Gli Enti pubblici vigilati, gli Enti di diritto privato in controllo pubblico e le Società partecipate (secondo le accezioni datene dalla norma) sono poi tenuti ad attuare le misure previste dall'art. 22 del citato D.lgs. 33/2013, con particolare riferimento al comma 3, che rinvia agli artt. 14 e 15 per i dati da pubblicare (componenti degli Organi di indirizzo e incarichi dirigenziali, di collaborazione e di consulenza).

In base alle norme menzionate, gli Enti pubblici, gli Enti di diritto privato in controllo pubblico, le Società partecipate e le Società da queste controllate ai sensi dell'art. 2359 C.c., devono:

- collaborare con l'Amministrazione di riferimento per assicurare la pubblicazione delle informazioni di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 22 del D.lgs. 33/2013;
- provvedere alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale delle informazioni sugli incarichi di cui agli artt. 14 e 15 del D.lgs. 33/2013;
- assicurare tutti gli adempimenti di Trasparenza relativamente alle aree indicate nell'art. 1, comma 16, della Legge 190/2012, seguendo le prescrizioni del D.lgs. 33/2013 (bilanci e conti consuntivi, costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati, informazioni relative ai procedimenti di autorizzazione o concessione, scelta del contraente per gli affidamenti, erogazioni di sovvenzioni, contributi, ecc., concorsi e prove selettive) in riferimento alla “attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea” (art. 11, comma 2, D.lgs. 33/2013).

In base al citato art. 11, comma 2, gli adempimenti di pubblicità non riguardano tutto l'ambito dell'attività di questi soggetti, ma solo quella svolta per il perseguimento del pubblico interesse, secondo una formula ripresa dalla legge sul procedimento amministrativo e sul diritto di accesso ex art. 22, comma 1, lett. e), della Legge 241/1990.

In entrambe le disposizioni richiamate si è compiuta quindi una scelta parallela sulla Trasparenza, nelle sue 2 diverse forme della tutela del diritto di accesso e di pubblicità attraverso il sito istituzionale, dando rilievo allo svolgimento dell'attività piuttosto che alla natura soggettiva

dell'agente. L'ambito di estensione del regime della Trasparenza deve essere valutato di volta in volta, a seconda del tipo di attività svolta, tenendo presente l'orientamento della giurisprudenza amministrativa, potendo ritenersi escluse dal regime della pubblicità solo quelle attività che difettano della finalizzazione del pubblico interesse, non ponendosi neppure come mezzo al fine onero in termini di strumentalità rispetto allo scopo.

In base al comma 5 sempre del medesimo art. 22, poi, *“le Amministrazioni titolari di partecipazioni di controllo promuovono l'applicazione dei principi di trasparenza di cui ai commi 1, lett. b), e 2, da parte delle Società direttamente controllate nei confronti delle Società indirettamente controllate dalle medesime Amministrazioni”*. Quindi, ove le Società partecipate siano pure controllate, le stesse saranno tenute a svolgere attività di promozione dell'applicazione della predetta disciplina sulla trasparenza da parte delle Società dalle stesse controllate.

Tutti i provvedimenti adottati che rientrano tra quelli obbligatori previsti nel punto precedente del presente “Piano” devono essere pubblicati, entro 15 giorni, nell'apposita Sezione del sito internet aziendale.

Restano comunque "ferme le disposizioni in materia di pubblicità previste dal Codice di cui al Decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163", nonché, tutte le altre disposizioni già vigenti che prescrivono misure di Trasparenza.

Per quanto riguarda la trasparenza sul sito istituzionale ([www.barsa.it](http://www.barsa.it)), è stata creata una apposita Sezione intitolata “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE” nella quale saranno inserire tempestivamente le informazioni, secondo quanto stabilito nel D.lgs. 33/2013, in conformità alle Linee guida della CIVIT (ora A.N.A.C.) riportate nella Delibera 50/2013 e alle indicazioni fornite di volta in volta dall'A.V.C.P. con riferimento ai dati sui contratti pubblici relativamente a lavori, servizi e forniture.

Come detto, in base all'art. 1, comma 34, della Legge 190/2012 e all'art. 11, comma 1, del D.lgs. 33/2013, come sopra esposto, le disposizioni dei commi da 15 a 33 della stessa Legge 190/2012 (c.d. “Legge Anticorruzione”) si applicano anche alle Società partecipate dalle P.A. e alle loro controllate ai sensi dell'art. 2359 C.c., limitatamente all'attività di interesse pubblico svolta.

Nello specifico, le norme rilevanti per **Bar.S.A. S.p.A.** sono le seguenti:

- a) art. 1, comma 15, Legge 190/2012: la Trasparenza dell'attività amministrativa, in ossequio al dettato costituzionale contenuto nell'art. 117, comma 2, lett. m), è assicurata dalle Società a partecipazione pubblica locale mediante la pubblicazione, nei propri *siti web* istituzionali, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali. Nei siti web istituzionali delle P.A. e delle Società a partecipazione pubblica sono pubblicati anche i relativi bilanci e conti consuntivi, nonché i costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati ai cittadini. Le informazioni sui costi sono pubblicate sulla base di uno schema-tipo redatto dall'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, che ne cura altresì la raccolta e la pubblicazione nel proprio sito web istituzionale al fine di consentirne un'agevole comparazione;
- b) art. 1, comma 16, Legge 190/2012: fermo restando quanto stabilito nell'art. 53 del D.lgs. 165/2001, come da ultimo modificato dal comma 42 dell'art.1 della Legge 190/2012, nell'art. 54 del Codice dell'“Amministrazione digitale” di cui al D.Lgs. 82/2005, nell'art. 21 della Legge 69/2009, e nell'art. 11 del D.lgs. 150/2009, le Società partecipate assicurano i livelli essenziali (previsti al comma 15) con particolare riferimento ai procedimenti di:
- autorizzazione o concessione;
  - scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del “Codice dei Contratti pubblici” relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.lgs. 163/2006;

Con riferimento al procedimento di scelta del contraente, **Bar.S.A. S.p.A.**, nel momento in cui si trova ad affidare all'esterno beni, servizi e lavori, è in ogni caso tenuta a pubblicare sul proprio siti web:

- la struttura proponente;
- l'oggetto del bando;
- l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte;
- l'aggiudicatario;
- l'importo di aggiudicazione;
- i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura;
- l'importo delle somme liquidate.

Entro il 31 gennaio di ogni anno, tali informazioni, relativamente all'anno precedente, sono pubblicate in Tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto, che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici. Le partecipate trasmettono in formato digitale tali informazioni all'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, che le pubblica nel proprio sito web in una Sezione liberamente consultabile da tutti i cittadini, catalogate in base alla tipologia di stazione appaltante e per Regione.

L'Autorità ha individuato le informazioni rilevanti e le relative modalità di trasmissione, consultabili sul suo sito web:

- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'art. 24 del D.lgs. 150/2009.

c) art. 1, comma 29, Legge 190/2012: **Bar.S.A. S.p.A.**, in quanto Società partecipata, rende noto, tramite il proprio sito web istituzionale, almeno un indirizzo di Posta elettronica certificata cui il cittadino possa rivolgersi per trasmettere istanze ai sensi dell'art. 38 del D.P.R. 445/2000, e ricevere informazioni circa i provvedimenti e i procedimenti amministrativi che lo riguardano;

d) art. 1, comma 30, Legge 190/2012: **Bar.S.A. S.p.A.**, nel rispetto della disciplina del diritto di accesso ai documenti amministrativi di cui al Capo V della Legge 241/1990, in materia di procedimento amministrativo, ha l'obbligo di rendere accessibili in ogni momento agli interessati, tramite strumenti di identificazione informatica di cui all'art. 65, comma 1, del C.A.D. di cui al D.lgs. 82/2005, le informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi che li riguardano, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e allo specifico ufficio competente in ogni singola fase.

## **6.2 Compiti del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione in funzione di Responsabile della Trasparenza.**

Il “**Responsabile per la Trasparenza**” ha il compito di:

- proporre l’aggiornamento del “Piano”, al cui interno devono essere previste anche specifiche misure di monitoraggio sull’attuazione degli obblighi di Trasparenza;
- controllare l’adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l’aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnalare all’Organo di gestione ed all’Autorità nazionale Anticorruzione i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai fini dell’attivazione del procedimento disciplinare e delle altre forme di responsabilità.

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

## 7. DISPOSIZIONI FINALI

In seguito all'approvazione del presente Piano ed in attuazione degli ulteriori adempimenti previsti dalla legge 190/2012, la Società si impegna ad eseguire le attività di seguito indicate nel rispetto dei tempi ivi indicati.

<b>ATTIVITÀ DA ESEGUIRE</b>	<b>INDICAZIONE TEMPORALE</b>	<b>STRUTTURE COMPETENTI</b>
Diffusione del presente Piano nella Società.	Successiva all'entrata in vigore del Piano.	Responsabile della prevenzione della corruzione.
Adeguamento del sito web istituzionale della Società agli obblighi di pubblicità previsti dal D.lgs. 33/2013.	Contestualmente all'entrata in vigore del Piano.	Coordinatore sistemi informativi.
Ricognizione dell'efficacia delle misure adottate per la prevenzione delle violazioni prevista dal Piano. Formulazione di proposte e del conseguente adeguamento.	Entro sei mesi dall'entrata in vigore del Piano.	Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il presente Piano potrà subire modifiche ed integrazioni per esigenze di adeguamento alle eventuali future indicazioni provenienti da fonti nazionali o regionali competenti in materia.

In ogni caso il Piano è da aggiornare con cadenza annuale ed ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti dell'organizzazione o dell'attività della Società. Gli aggiornamenti annuali e le eventuali modifiche in corso di vigenza sono proposte dal Responsabile della prevenzione della corruzione ed approvate dal Consiglio d'Amministrazione.

Degli aggiornamenti e delle eventuali modifiche in corso di vigenza sarà data adeguata evidenza mediante pubblicazione della versione modificata del documento sul sito istituzionale di Bar.S.A. S.p.A. nella sezione "Amministrazione trasparente".

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Piano si applicano le disposizioni vigenti in materia ed, in particolare, la legge 190/2012, il D.lgs. 33/2013 e il D.lgs. 39/2013 (oltre alle disposizioni del D.lgs. 231/2001 attinenti alla materia qui richiamata).