

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.:	2020-2022
		Del:	30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 1	di 53

**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT)
2020 - 2022**

Legge 6 novembre 2012, n. 190 e ss.mm.ii. - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione

Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii. - Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni

Determinazione n. 1134 del 8/11/2017 - Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici

Elaborazione: RPCT - Ing. Alfredo Castaldi
Adozione: CdA con delibera n.1 del 30/01/2020

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.:	2020-2022
		Del:	30/01/2020
	Legge n 190 del 2012		Pag.: 2

Sommario

Tavola degli acronimi	4
1. Premessa	5
2. Obiettivi.....	5
3. Quadro normative di riferimento e campo d'applicazione	5
3.1 Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.....	6
3.2 Inquadramento delle Società partecipate dalla Pubblica Amministrazione	8
4. Corruzione e reati rilevanti	10
5. Campo di Applicazione	11
5.1 Il PTPC e il Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo	11
6. Profilo della società	12
6.1 La struttura aziendale e societaria.....	13
6.2 Partecipazioni societarie	14
6.3 Strumenti di Governance adottati.....	15
7. Norme e leggi di riferimento.....	15
8. Ruoli e responsabilità	16
8.1 Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza	16
8.2 CdA.....	18
8.3 I Dirigenti/Quadri/Responsabili degli uffici.....	18
8.3 I dipendenti.....	18
8.4 Salerno Energia Holding S.p.A.	18
8.5 L'Organismo di Vigilanza (OdV) - Collegio Sindacale - Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).....	18
8.6 I soggetti titolari di incarichi e i consulenti.....	19
9. Analisi del contesto e valutazione del rischio	19
9.1 Analisi del contesto.....	19
9.2 Valutazione del rischio.....	22
9.3 Piani correttivi e misure di prevenzione della corruzione	22
10. Identificazione delle Misure	23
11. Misure generali	23
11.1 L'analisi del contesto e la valutazione dei rischi	23
11.2 Il sistema di Controllo Interno (flussi informativi).....	24
11.3 Inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi	25
11.4 Incompatibilità successiva (cd Pantouflage)	26
11.6 Whistleblowing.....	27
11.7 Formazione	27
11.8 Codice Etico e di comportamento	28
Conferimento incarichi ai Dipendenti	30
11.10 Rotazione e/o Misure Alternative.....	30
11.11 Misure Specifiche	31
12. Adempimenti per la trasparenza.....	31
12.1 Usabilità e comprensibilità dei dati	32
12.2 Trasparenza e tutela dei dati personali	32
12.3 Accesso civico semplice e generalizzato	33
13. Misure attuate dalla società.....	34
14. Sistema Disciplinare	34
15. Monitoraggio e riesame	34
15.1 Monitoraggio sull'Attuazione delle Misure	35
15.2 Riesame Periodico della funzionalità complessiva del sistema	35
16. Pianificazione 2020-2022.....	36
17. Allegati	39
18. Appendice	39

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.:	2020-2022
		Del:	30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 3	di 53

1.1.1. Elenco Obblighi di Pubblicazione “Società Trasparente”.....	39
1.1.2. Linee Guida per in conferimento di incarichi ai dipendenti	39

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.:	2020-2022
		Del:	30/01/2020
	Legge n 190 del 2012		Pag.: 4

Tavola degli acronimi

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
ARERA	Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente
Codice Etico	Codice Etico del Gruppo Salerno Energia adottato da Salerno Energia Distribuzione S.p.A. ai sensi del D.Lgs. 231/2001
Decreto	D.Lgs. n. 231/01
Destinatari	Gli Amministratori, il personale dipendente, i collaboratori esterni e tutti i soggetti aventi rapporti con la Società
SED/Società	Salerno Energia Distribuzione S.p.A.
SEH	Salerno Energia Holding S.p.A.
Capogruppo	Salerno Energia Holding S.p.A.
Dipendenti	Dipendenti di Salerno Energia Distribuzione S.p.A.
Legge n. 190/12	Legge n. 190 del 6 novembre 2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella PA”
D.Lgs. 33/13	Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”
MOG	Modello di organizzazione, gestione previsto dal D.Lgs. n. 231 del 8 giugno 2001
CdA	Consiglio di Amministrazione Salerno Energia Distribuzione S.p.A.
Organi Sociali	Assemblea dei Soci, CdA, Amministratore Delegato e Collegio Sindacale di Salerno Energia Distribuzione S.p.A.
OdV	Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 231/01
OIV	Organismo Indipendente di Valutazione
PA	Qualsiasi Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi esponenti nella loro veste di pubblici ufficiali
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione approvato dal Dipartimento della Funzione Pubblica e trasmesso dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e la
Piano o PTPCT	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza di Salerno Energia Distribuzione S.p.A.
RGPD	Regolamento generale sulla protezione dei dati n. 2016/679
RPCT	Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza Società Salerno Energia Distribuzione S.p.A..

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.:	2020-2022
		Del:	30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 5	di 53

1. Premessa

Il presente Piano aggiorna per il triennio 2020-2022 il Piano per la Prevenzione della Corruzione della Trasparenza di SED tenendo conto delle:

- innovazioni legislative introdotte in materia con il decreto legislativo n. 97/2016 recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;
- indicazioni introdotte dalle nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici (Determinazione n. 1134 del 8/11/2017);
- innovazioni introdotte dall’aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016 (PNA 2016) approvate con Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 il Consiglio dell’Autorità;
- indirizzi contenuti nella Determinazione n. 1134 del 8/11/2017 “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”;
- indicazioni contenute nel **Piano Nazionale Anticorruzione 2019 -2021** adottato dall’ANAC con delibera n. 1064 del 13/11/2019.

2. Obiettivi

Il presente Piano integra il MOG e ne persegue le medesime finalità di prevenzione dal rischio di reato e di promozione di una cultura della trasparenza e della legalità all’interno della Società, unitamente allo scopo di rafforzare i principi di corretta gestione al cui presidio sono poste altresì le misure del sistema di controllo interno.

Così come il MOG, inoltre, il presente documento (PTPCT) è finalizzato anche a:

- determinare una piena consapevolezza che il manifestarsi di fenomeni di corruzione e/o comunque, illegali, espone SED a gravi rischi patrimoniali e sul piano dell’immagine, e può produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del soggetto che commette la violazione;
- sensibilizzare tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell’attuare le misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell’osservare le procedure e le regole interne;
- assicurare la correttezza dei rapporti tra SED e i soggetti che con la stessa intrattengono relazioni e rafforzare la tutela dei portatori di interessi diversi dai Soci, anche verificando eventuali situazioni che potrebbero dar luogo al manifestarsi di situazioni di conflitto d’interesse;
- coordinare le misure di prevenzione della corruzione con i controlli che devono essere attuati per vigilare sul rispetto delle disposizioni sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi previste dal d.lgs. 39/2013 e sulla trasparenza, ai sensi del D. Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.

3. Quadro normativo di riferimento e campo d’applicazione

La Legge 06 novembre 2012, n. 190, “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella PA”, entrata in vigore il 28 novembre 2012, si iscrive nel più ampio quadro dei provvedimenti normativi finalizzati alla lotta alla corruzione, in adempimento agli obblighi imposti dal diritto internazionale.

Con tale provvedimento normativo è stato introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, il cui aspetto caratterizzante consiste nell’articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli: ad un primo livello, quello “nazionale”, il Dipartimento della Funzione Pubblica dispone il Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito anche PNA); ad un secondo livello, quello “decentrato” ogni amministrazione pubblica definisce un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (di seguito anche PTPC) che, sulla base delle indicazioni presenti nel PNA, effettua l’analisi e valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.: 2020-2022
		Del: 30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 6 di 53

La normativa sopracitata è stata oggetto di parziale integrazione - ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, "Deleghe al governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" - con il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza", correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Il decreto 97/2016, in accordo con la Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 "*Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016*", apporta diverse novità nella redazione del PNA, lasciando però immutata la ratio e le caratteristiche di fondo dell'aggiornamento 2015 predisposto dalla stessa Autorità.

La nuova disciplina ha tra le principali finalità quella di fornire dei chiarimenti in merito alla natura, ai contenuti e al procedimento di approvazione del PNA, alla delimitazione dell'ambito soggettivo di applicazione della disciplina e alla revisione degli obblighi di pubblicazione nei siti delle pubbliche amministrazioni.

In particolare, la suddetta Legge è stata approvata in attuazione dell'art. 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU, il 31 ottobre 2003, e degli articoli 20 e 21 della Convenzione Penale sulla corruzione di Strasburgo del 27 gennaio 1999.

La Legge 190/2012 all'articolo 1 comma 1, istituisce la "CIVIT - Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche", oggi rinominata "ANAC - Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche", a cui sono assegnate, in estrema sintesi, le seguenti importanti attribuzioni (art.1 comma 2):

- Approvare il Piano Nazionale Anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica (art. 4, comma 1, lett. C),
- Esercitare le funzioni di vigilanza e controllo sull'effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure adottate dalle Pubbliche Amministrazioni per contrastare la corruzione.

La funzione del Piano Nazionale Anticorruzione è quella di assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione, elaborate a livello nazionale e internazionale; il sistema deve garantire che le strategie nazionali si sviluppino e si modifichino a seconda delle esigenze e del "feedback" ricevuto dalle amministrazioni, in modo da mettere a punto degli strumenti di prevenzione mirati e sempre più incisivi. In questa logica, l'adozione del PNA non si configura come un'attività *una tantum*, bensì come un processo ciclico in cui le strategie e gli strumenti vengono via via affinati, modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione.

Si fa presente che le indicazioni del PNA non devono comportare l'introduzione di adempimenti e controlli formali con conseguente aggravio burocratico. Al contrario, sono da intendersi in un'ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività delle amministrazioni per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di imparzialità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa¹.

3.1 Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), già con il Piano Nazionale Anticorruzione, aveva previsto l'applicazione di misure di prevenzione della corruzione negli enti di diritto privato in controllo pubblico e partecipati da pubbliche amministrazioni. Tuttavia, la presenza di numerose incertezze interpretative, avevano indotto l'ANAC e il MEF ad avviare una riflessione comune, con l'istituzione di un tavolo tecnico, finalizzato all'elaborazione di indicazioni condivise sull'applicazione della normativa anticorruzione e della nuova disciplina in materia di trasparenza. In data 17 giugno 2015, poi, è stata approvata, in via definitiva, la determina n 8/2015 contenente le Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici.

A fronte delle modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016 agli obblighi di trasparenza del d.lgs. 33/2013, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016, l'Autorità si era riservata di intervenire con apposite Linee guida,

¹ Ref. Piano Nazionale Anticorruzione 2019, Parte I, par. 1

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.: 2020-2022
		Del: 30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 7 di 53

integrative del PNA, con le quali fornire agli enti pubblici economici, alle società e agli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni, indicazioni sulla corretta attuazione della normativa di prevenzione della corruzione.

Pertanto, l’Autorità Nazionale Anticorruzione con la Delibera n. 1134 del 8 novembre 2017, ha approvato le *“Nuove Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*; tali Linee Guida sostituiscono le precedenti disposizioni previste dalla determinazione n. 8/2015, chiarendo la portata applicativa e le ricadute organizzative degli adempimenti stabiliti dalla normativa (legge 190/2012 e d.lgs. 33/2013, come novellati dal d.lgs. 97/2016) a carico dei soggetti pubblici e privati sottoposti, al pari delle pubbliche amministrazioni (anche se in misura non sempre coincidenti) agli obblighi finalizzati a prevenire la corruzione e ad assicurare la trasparenza nell’azione amministrativa, rispetto ai quali l’ANAC ha una potestà di vigilanza.

Le Linee Guida, in una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti, confermano anche per le Società in controllo pubblico, ai sensi del co. 2-bis dell’art. 1 della legge 190/201, introdotto dal d.lgs. 97/2016, l’obbligo di adottare misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, 231.

Essi, pertanto, integrano il modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. n. 231 del 2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della l. 190/2012. Le misure sono ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del PTPC anche ai fini della valutazione dell’aggiornamento annuale e della vigilanza dell’ANAC. Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione del d.lgs. n. 231/2001, dette misure sono collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili, tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti².

Le Società, che abbiano o meno adottato il “modello 231”, definiscono le misure per la prevenzione della corruzione in relazioni alle funzioni svolte e alla propria specificità organizzativa.

Nei casi in cui le Società decidano di non fare ricorso al modello di organizzazione e gestione ivi previsto, al fine di assicurare lo scopo della norma e in una logica di semplificazione e non aggravamento, gli stessi adottano un PTPC ai sensi della l. 190/2012 e s.m.i.

Le misure volte alla prevenzione della corruzione ex legge n.190 del 2012 sono elaborate dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione in stretto coordinamento con l’Organismo di Vigilanza e sono adottate dall’organo di indirizzo della società, individuato nel Consiglio di Amministrazione o in altro organo con funzioni equivalenti.

Il presente Piano è stato redatto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione sulla base di quanto riportato nelle suddette Linee Guida predisposte dall’ANAC.

In conformità a quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione», l’ANAC ha adottato con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 il “Piano Nazionale Anticorruzione 2019-2021”. Con tale documento il Consiglio dell’Autorità ha deciso di concentrare la propria attenzione sulle indicazioni relative alla parte generale del PNA, rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori. Per tale motivo il PNA contiene rinvii a delibere dell’Autorità, che si intendono parte integrante del PNA. L’obiettivo è quello di rendere disponibile con il PNA non solo un atto di indirizzo, ma anche uno strumento di lavoro utile per chi, ai diversi livelli di amministrazione, è chiamato a sviluppare ed attuare le misure di prevenzione della corruzione.

Sulla base di tali indicazioni il presente Piano è stato elaborato in coerenza con il quadro normativo di riferimento.

² ref. Delibera ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017 “Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di “diritto privato” controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”, par. 3.1.1.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.: 2020-2022
		Del: 30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 8

3.2 Inquadramento delle Società partecipate dalla Pubblica Amministrazione

Sull'ambito soggettivo di applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e degli indirizzi in materia di prevenzione della corruzione dettati dal PNA è intervenuto, come già anticipato nel precedente paragrafo, il d.lgs. 97/2016 che ha introdotto modifiche ed integrazioni sia al d.lgs. 33/2013 che alla l. 190/2012. Le modifiche hanno delineato un ambito di applicazione della disciplina della trasparenza diverso, e più ampio, rispetto a quello che individua i soggetti tenuti ad applicare le misure di prevenzione della corruzione. Questi ultimi, inoltre, sono distinti tra soggetti che adottano il PTPC e quelli che adottano misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

In particolare, il d.lgs. 97/2016 inserisce all'interno del d.lgs. 33/2013, specificamente dedicato alla trasparenza, un nuovo articolo, l'art. 2-bis, rubricato «Ambito soggettivo di applicazione», che sostituisce l'art. 11 del d.lgs. 33/2013, contestualmente abrogato dall'art. 43. Esso individua tre macro-categorie di soggetti:

- le pubbliche amministrazioni (art. 2-bis, co. 1);
- altri soggetti tra cui enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo ed enti di diritto privato (art. 2-bis, co. 2);
- altre società a partecipazione pubblica ed enti di diritto privato, *in quanto compatibile e limitatamente a dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse* (art. 2-bis, co. 3).

Per quanto concerne la trasparenza, l'art. 2-bis, co. 2, del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. 97/2016, dispone infatti che la normativa del d.lgs. 33/2013 si applica, in quanto compatibile, anche a:

1. enti pubblici economici e ordini professionali;
2. società in controllo pubblico come definite dal d.lgs. 175/2016 «Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica» (in particolare, all'art. 2, co. 1, lettera m) di tale Testo Unico sono definite *“società a controllo pubblico: le società in cui una o più amministrazioni pubbliche esercitano poteri di controllo ai sensi della lettera b)”*, che, a sua volta, definisce *“controllo: la situazione descritta nell'art. 2359 del codice civile. Il controllo può sussistere anche quando, in applicazione di norme di legge o statutarie o di patti parasociali, per le decisioni finanziarie e gestionali strategiche relative all'attività sociale è richiesto il consenso unanime di tutte le parti che condividono il controllo”*; sono escluse, invece, *“le società a partecipazione pubblica che emettono azioni quotate in mercati regolamentati; le società che hanno emesso, alla data del 31 dicembre 2015, strumenti finanziari, diversi dalle azioni, quotati in mercati regolamentati”* (all'art. 2, co. 1, lettera p).
3. associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo di amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni.

Alla luce del mutato contesto normativo, tra le fattispecie riconducibili alla nozione di controllo, oltre a quelle rappresentate da quanto disciplinato all'articolo 2359, comma 1, punti n. 1 (società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria) e n. 2 (società in cui un'altra società dispone dei voti sufficienti ad esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria), del codice civile, se ne aggiunge una ulteriore, da ricercare in quella situazione in cui una società è sotto l'influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa (art. 2359, comma 1, punto n. 3, c.c.).

Dunque, oltre alle fattispecie di controllo interno, la norma introduce l'ipotesi del controllo esterno dovuto a *“particolari vincoli contrattuali”* tra la società controllante e la controllata, rimanendo del tutto indipendente dall'eventuale possesso di partecipazioni o dalla materiale disponibilità del diritto di voto nell'assemblea della controllata ad opera della controllante.

Si tratta, nella sostanza, di una ipotesi di controllo che non ha origine e non si realizza nell'assemblea, ma semmai in un condizionamento oggettivo ed esterno dell'attività sociale. Si ritiene integrata una posizione di controllo contrattuale esclusivamente là dove i vincoli negoziali siano di forza tale da generare una influenza dominante equivalente a quella conferita dal possesso della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria. In particolare, la condizione affinché una società di capitali possa considerarsi

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.: 2020-2022
		Del: 30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 9

controllata ai sensi dell'art. 2359, comma 1, n. 3) c.c., è il fatto che tra le due realtà intercorrano rapporti contrattuali, la cui costituzione ed il cui perdurare rappresentano la condizione di esistenza e di sopravvivenza della capacità d'impresa della società controllata.

Pertanto, tale controllo non sussiste là dove la società che si assume controllata possa sciogliersi dai vincoli contrattuali che la legano alla controllante ed instaurare identici rapporti contrattuali con altre società.

Particolare enfasi è inoltre posta, dalla delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017, sul rapporto di controllo che le amministrazioni hanno con le società in house. Il d.lgs. n. 175/2016, all'art. 2, comma 1, lettera o) definisce come «società in house»:

“le società sulle quali un'amministrazione esercita il controllo analogo o più amministrazioni esercitano il controllo analogo congiunto”.

Lo stesso decreto contiene la definizione di controllo analogo:

“la situazione in cui l'amministrazione esercita su una società un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi, esercitando un'influenza determinante sia sugli obiettivi strategici che sulle decisioni significative della società controllata. Tale controllo può anche essere esercitato da una persona giuridica diversa, a sua volta controllata allo stesso modo dall'amministrazione partecipante” (art. 2, comma 1, lettera c)

e di controllo analogo congiunto:

“la situazione in cui l'amministrazione esercita congiuntamente con altre amministrazioni su una società un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi.

La disposizione così recita: “Le amministrazioni aggiudicatrici o gli enti aggiudicatori esercitano su una persona giuridica un controllo congiunto quando sono soddisfatte tutte le seguenti condizioni:

- a) gli organi decisionali della persona giuridica controllata sono composti da rappresentanti di tutte le amministrazioni aggiudicatrici o enti aggiudicatori partecipanti. Singoli rappresentanti possono rappresentare varie o tutte le amministrazioni aggiudicatrici o enti aggiudicatori partecipanti;*
- b) tali amministrazioni aggiudicatrici o enti aggiudicatori sono in grado di esercitare congiuntamente un'influenza determinante sugli obiettivi strategici e sulle decisioni significative di detta persona giuridica;*
- c) la persona giuridica controllata non persegue interessi contrari a quelli delle amministrazioni aggiudicatrici o degli enti aggiudicatori controllanti.”*

Dal quadro normativo sopra ricostruito emerge una peculiare configurazione del rapporto di controllo che le amministrazioni hanno con le società in house. Queste ultime rientrano quindi, a maggior ragione, nell'ambito delle società controllate cui si applicano le norme di prevenzione della corruzione ai sensi della legge n. 190/2012.

Infine, nel caso di Società indirettamente controllate, la delibera 1134 dell'8 novembre 2017, chiarisce che:

“la capogruppo assicura che le stesse adottino le misure di prevenzione della corruzione ex legge n. 190/2012 in coerenza con quella della capogruppo. Laddove nell'ambito del gruppo vi siano società di ridotte dimensioni, in particolare che svolgono attività strumentali, la Società capogruppo con delibera motivata in base a ragioni oggettive, può introdurre le misure di prevenzione della corruzione ex legge n. 190/2012 relative alle predette società nel proprio “modello 231”. In tal caso, il RPCT della capogruppo è responsabile dell'attuazione delle misure anche all'interno delle società di ridotte dimensioni. Ciascuna società deve, però, nominare all'interno della propria organizzazione un referente del RPCT della capogruppo³”.

Per tali soggetti si applicano la medesima disciplina sulla trasparenza prevista per le pubbliche amministrazioni, con riguardo sia all'organizzazione che all'attività svolta, *“in quanto compatibile”.*

³ ref. Delibera ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017 “Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”, par. 3.1.5

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.: 2020-2022
		Del: 30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 10

Ad avviso dell’Autorità, tale compatibilità non deve essere esaminata caso per caso ma va valutata in via generale, anche in relazione al potere di precisazione degli obblighi di pubblicazione che il comma 1 ter dell’art. 3 del d.lgs. 33/2013 attribuisce all’Autorità.

In particolare, con riferimento alle società e agli enti di diritto privato controllati o partecipati da pubbliche amministrazioni, si ritiene che la compatibilità vada valutata in relazione alla tipologia delle attività svolte, occorrendo distinguere i casi di attività sicuramente di pubblico interesse e i casi in cui le attività dell’ente siano esercitate in concorrenza con altri operatori economici, o ancora i casi di attività svolte in regime di privativa. Occorre, infine, avere riguardo al regime normativo già applicabile alle diverse tipologie di enti in base ad altre fonti normative, allo scopo di evitare la duplicazione degli adempimenti e di garantire un coordinamento con gli obblighi di prevenzione.

Riguardo alla definizione di “attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell’Unione europea”, la delibera n. 1134 dell’8 novembre 2017 chiarisce a quali attività faccia riferimento il legislatore quando limita la trasparenza a tali ambiti. Sono attività di pubblico interesse⁴:

- a) le attività di esercizio di funzioni amministrative (a titolo esemplificativo: attività di istruttoria in procedimenti di competenza dell’amministrazione affidante, le funzioni di certificazione, di accreditamento o di accertamento, il rilascio di autorizzazioni o concessioni, ecc.);
- b) le attività di servizio pubblico. Tali attività comprendono tanto i servizi di interesse generale quanto i servizi di interesse economico generale;
- c) le attività di produzione di beni e di servizi rese a favore dell’amministrazione strumentali al perseguimento delle proprie finalità istituzionali;

Sono inoltre attività di pubblico interesse le attività così qualificate da una norma di legge o dagli atti costitutivi e dagli statuti degli enti e delle società, nonché quelle ad esse demandate in virtù del contratto di servizio. Ad esempio, dato il loro carattere strumentale, sono tali le attività relative all’acquisto di beni e servizi ovvero di svolgimento di lavori e di gestione di risorse umane e finanziarie. Si tratta, in altre parole, di attività riconducibili alle finalità istituzionali delle amministrazioni affidanti, che vengono esternalizzate in virtù di scelte organizzativo-gestionali.

Come orientamento di carattere generale, è onere delle singole società, d’intesa con le amministrazioni controllanti o partecipanti, indicare chiaramente all’interno dello strumento adottato per l’introduzione di misure integrative del “modello 231”, quali attività rientrano fra quelle di «pubblico interesse regolate dal diritto nazionale o dell’Unione europea» e quelle che, invece, non lo sono.

Data la natura di alcune attività espressione di funzioni strumentali, ad esempio di acquisto di beni e servizi ovvero di svolgimento di lavori e di gestione di risorse umane e finanziarie, si presume che le stesse siano volte a soddisfare anche esigenze connesse allo svolgimento di attività di pubblico interesse.

4. Corruzione e reati rilevanti

Sia per la Convenzione ONU che per altre Convenzioni internazionali predisposte da organizzazioni internazionali, (es. OCSE e Consiglio d’Europa) firmate e ratificate dall’Italia, la corruzione consiste in comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all’adozione di) una decisione pubblica deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d’ufficio, cioè dalla cura imparziale dell’interesse pubblico affidatogli⁵.

Nell’ordinamento penale italiano la corruzione non coincide con i soli reati più strettamente definiti come corruttivi (*concussione*, art. 317, *corruzione impropria*, art. 318, *corruzione propria*, art. 319, *corruzione in atti giudiziari*, art. 319-ter, *induzione indebita a dare o promettere utilità*, art. 319-quater), ma comprende anche reati relativi ad atti che la legge definisce come “condotte di natura corruttive”. L’ANAC, con la propria delibera n. 215 del 2019⁶ ha considerato come “condotte di natura corruttiva” tutte quelle

⁴ ref. Delibera ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017 “Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”, par. 2.4

⁵ ref. Piano Nazionale Anticorruzione 2019, Parte I, par. 2

⁶ Delibera n. 215 del 26 marzo 2019 “Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1, lettera l quater, del d.lgs. n. 165 del 2001”

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.:	2020-2022
		Del:	30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 11	di 53

indicate dall'art. 7 della legge n. 69 del 2015⁷, che aggiunge ai reati prima indicati le seguenti fattispecie di cui ai seguenti articoli del codice penale:

- *Circostanze aggravanti, art. 319 bis,*
- *Pene per il corruttore, art. 321,*
- *Istigazione alla corruzione, art. 322,*
- *Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri, art. 322 bis,*
- *Traffico di influenza illecite, art. 346 bis,*
- *Turbata libertà degli incanti, art. 353,*
- *Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente, art. 353 bis.*

Il concetto di “corruzione” preso in considerazione nel presente Piano, in conformità alla Legge 190/2012 e al PNA, fa riferimento alla sua più “ampia” accezione del fenomeno, comprensiva 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. Il concetto di corruzione pertanto va oltre il complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, per coincidere con la “*maladministration, intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusioni di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell’interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari, avendo riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell’interesse pubblico e pregiudicano l’affidamento dei cittadini nell’imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse*”⁸.

Tale concetto di corruzione è stato utilizzato anche per le analisi del presente Piano.

Uno dei casi più frequentemente riscontrati in letteratura, difatti, è l’abuso da parte di un soggetto del potere assegnatogli al fine di ottenere vantaggi privati, condotta che non sempre integra gli estremi del fatto penalmente rilevante.

5. Campo di Applicazione

La Salerno Energia Distribuzione S.p.A. appartiene alla categoria delle società a controllo pubblico indiretto, pertanto, come specificatamente chiarito nelle linee guida dell’ANAC n.8/2017 essa deve adottare misure di prevenzione della corruzione analoghe alla Capogruppo, cioè ad essa si applicano le misure introdotte dalla L. n. 190 del 2012.

Difatti il perimetro della legge n. 190 del 2012 e quello del d.lgs. n. 231 del 2001 non coincidono e, nonostante l’analogia di fondo dei due sistemi, finalizzati entrambi a prevenire la commissione di reati nonché ad esonerare da responsabilità gli organi preposti qualora le misure adottate siano adeguate, sussistono differenze significative tra i due sistemi normativi. In particolare, quanto alla tipologia dei reati considerati, il d.lgs. n. 231 del 2001 concerne solo i reati commessi nell’interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche e nell’interesse di questa (art. 5), diversamente dalla legge 190 che è volta a prevenire anche reati commessi in danno della società.

In questi casi, comunque, in una logica di coordinamento e semplificazione degli adempimenti, le Linee Guida e il D. Lgs. 97/2016 stabiliscono che le Società integrano il modello 231 con “*misure idonee a prevenire anche fenomeni di corruzione e illegalità all’interno delle società in coerenza con le finalità delle legge 190/2012*”.

Tali misure devono fare riferimento a tutte le attività svolte e devono essere ricondotte in un documento unitario che sostituisce il Piano di prevenzione della Corruzione, anche ai fini della valutazione dell’aggiornamento annuale e della vigilanza dell’ANAC.

5.1 Il PTPC e il Modello Di Organizzazione, Gestione e Controllo

⁷ Legge 27 maggio 2015, n. 69, “Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”.

⁸ Ref. Aggiornamento PNA 2015, par. 2.1.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.: 2020-2022
		Del: 30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 12 di 53

Come ribadito dalle “Nuove Linee Guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”, la Società integra, con il presente Piano, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231 del 2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della L. 190/2012.

Al fine di prevenire fenomeni corruttivi, in una logica di coordinamento tra gli adempimenti previsti dalla normativa “Anticorruzione” e la necessità di dotarsi di un Modello 231/01, la Società ha:

- previsto l’integrazione (come allegato) del Piano al Modello 231/01. In particolare, le prescrizioni e i programmi di azione identificati in quest’ultimo, ove applicabili, si prefigurano come presidi di controllo relativi alla prevenzione della corruzione ex L. n. 190/ 2012. Tali presidi di controllo, dunque, vanno considerati quali ulteriori e complementari a quelli stabiliti nel presente Piano;
- attuato flussi informativi tra l’Organismo di Vigilanza ed il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza al fine di garantire coordinamento e integrazione sulle aree di interesse comuni.

Pertanto, le prescrizioni e i programmi di azione identificati nel Modello 231 sono considerati, ove applicabili, come presidi di controllo relativi alla prevenzione della corruzione ex l. n. 190/2012.

6. Profilo della società

La società, ai sensi del D.Lgs. 164/2000, sviluppa l’attività di progettazione, costruzione, installazione, conduzione e manutenzione di reti ed impianti per la distribuzione del gas naturale ed attività complementari e beni connessi ai sensi di legge. Sempre ai sensi di legge, essa potrà partecipare alle gare per l’attribuzione del servizio pubblico locale di rilevanza economica sopra citato.

Per quanto strumentale ai propri fini istituzionali, il Consiglio di Amministrazione, su propria proposta e previa autorizzazione dell’Assemblea, può assumere e cedere partecipazioni ed interessenze in altre società, società consortili, consorzi, associazioni e fondazioni, così come potrà attivare o aderire ad associazioni in partecipazione, associazioni temporanee d’impresa, riunioni temporanee d’impresa, gruppi economici d’interesse europeo, affitto di aziende di carattere pubblico o privato o rami di esse.

La Società può espletare ogni altra attività finanziaria, immobiliare, commerciale o industriale e di investimento, inclusa la prestazione di garanzie, comunque connessa, affine e necessaria per il conseguimento dello scopo sociale che non le sia impedita dalle vigenti leggi.

La Società instaura e sviluppa rapporti di collaborazione con le amministrazioni statali, regionali e provinciali, nonché, ai sensi di legge, con gli altri enti pubblici e le Università e può con essi stipulare convenzioni o partecipare a conferenze di servizi in vista della conclusione di accordi di programma attinenti ai propri fini istituzionali. In tal senso la Società potrà, altresì, fornire assistenza operativa alle autorità competenti ed esercitare, su loro delega, attività di monitoraggio ad altre attività o compiti inerenti ai propri fini istituzionali.

Per l’esercizio della sua attività (distribuzione del gas naturale e misura del gas naturale), la Società può partecipare a gare indette da Enti Pubblici per l’attribuzione del servizio pubblico locale di distribuzione del gas naturale.

Il servizio pubblico di distribuzione del gas naturale, come è noto, occupa un posto particolare nell’ambito dei “servizi pubblici locali”, per molteplici ragioni quali:

- la forte connotazione industriale per la altrettanto forte incidenza delle componenti tecnico-specialistiche;
- per la rilevanza economico-patrimoniale e strategica delle infrastrutture;
- per la finalizzazione al soddisfacimento di bisogni essenziali dei cittadini-utenti.

L’attività di distribuzione del gas naturale è attività di pubblico servizio, separata dall’attività di vendita, in conformità del Decreto Legislativo n.164/2000 (meglio noto come “Decreto Letta”) che prescrive l’individuazione con gara dei concessionari; la regolazione del servizio è esercitata dall’Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (di seguito anche Autorità o ARERA).

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.: 2020-2022
		Del: 30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 13

Nel 2011 attraverso il “decreto ambiti”, con ritardo pluriennale rispetto ai termini indicati dalla legge, viene attuata la disposizione legislativa che prevede l’emanazione di nuove regole uniformi di gara, da fissare a livello nazionale, e un riassetto organizzativo del servizio tramite l’articolazione di “ambiti territoriali minimi” da individuarsi attraverso criteri di efficienza e di riduzione dei costi.

L’Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente, con la deliberazione 24 gennaio 2007, n. 11/07 (Delibera 11/07), come successivamente modificata e integrata con le deliberazioni ARERA 4 ottobre 2007, n. 253/07 e 10 dicembre 2007, n. 310/07, ha approvato il “*Testo integrato delle disposizioni dell’Autorità per l’energia elettrica e il gas in merito agli obblighi di separazione amministrativa e contabile (unbundling) per le imprese operanti nei settori dell’energia elettrica e il gas e relativi obblighi di pubblicazione e comunicazione*” (Testo Integrato o TIU): con tale provvedimento, l’Autorità ha stabilito l’obbligo di separazione funzionale a carico dell’impresa verticalmente integrata - vale a dire l’impresa o il gruppo di imprese che, nel settore dell’energia elettrica o del gas, svolge almeno una attività in concessione (ad esempio, la distribuzione del gas) e almeno una attività liberalizzata (ad esempio, la vendita di gas) - recependo sostanzialmente il contenuto delle direttive comunitarie 2003/54/CE per il settore elettrico e 2003/55/CE per il settore gas.

6.1 La struttura aziendale e societaria

Le considerazioni sulla struttura aziendale e societaria sono mirate a rappresentare e a valutare il processo di formazione della volontà sociale ed i processi di verifica circa l’esecuzione delle decisioni prese.

La Società ha adottato un sistema di *Governance Tradizionale* costituito da: Assemblea dei soci, Organo Amministrativo e Collegio Sindacale.

Assemblea dei Soci

L’Assemblea ordinaria e straordinaria è convocata a norma di legge dall’organo Amministrativo della Società per la trattazione degli argomenti di competenza, secondo quanto indicato nell’avviso di convocazione.

Organo Amministrativo

Consiglio di Amministrazione

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione eletto dall’Assemblea degli azionisti.

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, fatto salvo per quelle materie riservate per legge alla competenza dell’Assemblea dei Soci, e delibera validamente con le maggioranze richieste ai sensi di legge.

Oltre alle attribuzioni riservate alla competenza esclusiva del Consiglio dalla legge, sono altresì inderogabilmente riservate alla competenza del Consiglio di Amministrazione le deliberazioni aventi ad oggetto materie specifiche (che non potranno essere oggetto di delega in alcun modo a singoli amministratori, comitati o procuratori, e in ordine alle quali il Consiglio di Amministrazione delibererà validamente con la maggioranza semplice di suoi componenti).

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione spetterà solamente la legale rappresentanza della Società (disgiuntamente dall’Amministratore Delegato), senza deleghe.

Amministratore Delegato

All’Amministratore Delegato sono attribuiti i poteri di gestione, quali acquisti, permuta, alienazioni, finanziamenti e comunque ogni operazione commerciale al di sotto dell’importo di 1 milione di Euro non frazionabili nell’arco di un anno, ad eccezione di quelli riservati espressamente al Consiglio di Amministrazione in via collegiale quali indicati dallo Statuto Sociale, nonché alla rappresentanza legale della Società, disgiuntamente dal Presidente.

Gestore Indipendente

La Società, in data 19 luglio 2017, ha nominato taluni membri del Consiglio di Amministrazione componenti del Gestore Indipendente ai sensi dell’art. 9.1 lett a) del TIUF, fino all’approvazione del bilancio 2019.

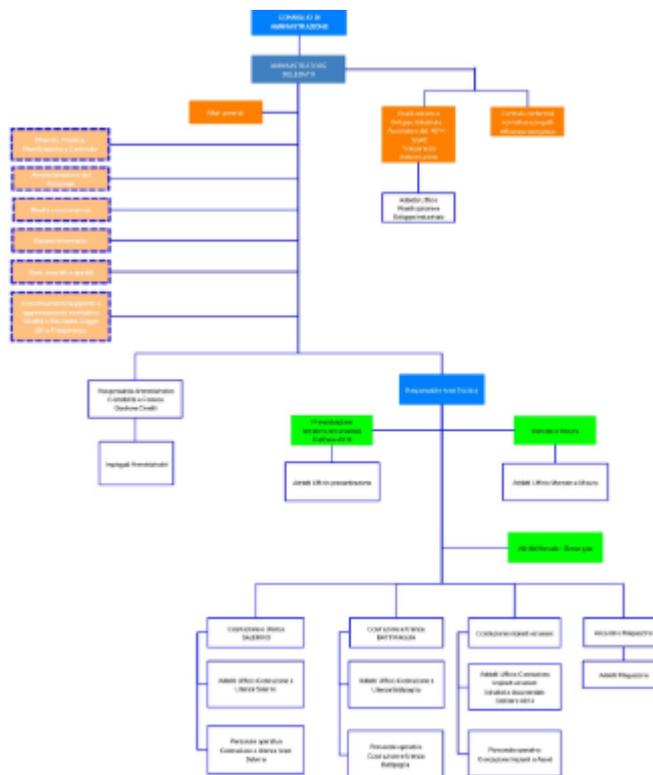
L’Organizzazione Funzionale

La struttura organizzativa è rappresentata nell’organigramma vigente. Tale documento evidenzia tre aree funzionali: Amministrativa, Contabilità e Finanza e gestione crediti, Tecnica e di Staff alla Direzione

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.:	2020-2022
		Del:	30/01/2020
	Legge n 190 del 2012		Pag.: 14

(Pianificazione e sviluppo industriale - Accertatore del 40/14, SQUAE, Trasparenza, Anticorruzione, Affari Generali, Controllo conformità normativa e progetti di efficienza energetica).

Di seguito si riporta l'organigramma societario attualmente in vigore.



Salerno Energia Distribuzione S.p.A. è dotata di un sistema aziendale integrato per la qualità, l'ambiente e la sicurezza certificato dall'organismo indipendente Det Norske Veritas ai sensi delle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e UNI EN ISO 45001:2018.

6.2 Partecipazioni societarie

Metanogas S.p.A.

La società ha per oggetto sociale la progettazione, costruzione e gestione di reti di distribuzione di metano, in particolare nei territori comunali degli enti che aderiscono al Consorzio.

La società, in ATI con Salerno Energia Distribuzione S.p.A., si è aggiudicata le concessioni per la distribuzione del gas naturale nei comuni di **Sassano, Auletta, Pertosa e Caggiano (SA)**. Di fatto, allo stato, non risulta svolgere alcuna attività.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.: 2020-2022
		Del: 30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 15 di 53

Composizione del capitale	Percentuale %	Importo sottoscritto (€)
Salerno Energia Distribuzione Spa	49	244.980
Consorzio Comuni B.44 e altri enti municipali	51	254.998
Totale		499.978

Ad oggi, per la Metano gas è in corso la procedura di liquidazione. L'Assemblea straordinaria dei Soci ha approvato il bilancio finale di liquidazione che è stato depositato presso il Registro delle imprese.

6.2 Strumenti di Governance adottati

La Società è dotata dei seguenti strumenti di governance:

- lo Statuto;
- l'Organigramma;
- Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, predisposto ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo n. 231/2001;
- il Codice Etico di gruppo.
- Sistema di Gestione Integrato Aziendale (certificato secondo la UNI EN ISO 9001; UNI EN ISO 14001; UNI EN ISO 45001);
- Il sistema dei poteri e di autorizzazioni attribuiti dall'Organo Amministrativo ai Responsabili di Funzione e/o d'Area, necessari al funzionamento aziendale;
- Le disposizioni operative (le procedure interne), che regolamentano i processi aziendali;
- I contratti di servizio che regolano i rapporti di service tra la società e la controllante;
- Il Regolamento per le acquisizioni in economia di beni, servizi e lavori;
- Il Regolamento per la gestione del fondo economale;
- Regolamento per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi;
- Il Regolamento aziendale per gli acquisti;
- Il Regolamento per l'albo fornitori.

L'insieme di tali strumenti consentono di individuare, rispetto a tutte le attività svolte dalla Società, come si siano formate e attuate le decisioni della Società.

7. Norme e leggi di riferimento

I principali atti che formano il corpo normativo di riferimento in materia di anticorruzione e trasparenza sono i seguenti:

- legge 6 novembre 2012 n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità della pubblica amministrazione);
- circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica (D.F.P.) n. 1/2013;
- D. Lgs. 235/2012 Testo Unico sulle incompatibilità ed i divieti di ricoprire cariche elettive e di governo;
- D. Lgs. 14.03.2013 n. 33 (Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni);
- D. Lgs. 08.04.2013 n. 39 (Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190);
- Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) e relativi allegati approvato dal CIVIT con del. 11.09.2013 n. 72;
- Determinazione ANAC n. 6 del 28/04/2015 (Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti; c.d. whistleblower);
- Determinazione ANAC n. 8 del 17/06/2015 (Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici);
- Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dall'ANAC con determinazione n. 12 del 28/10/2015;
- D. Lgs. 25/05/2016, n. 97 (Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche);

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.: 2020-2022
		Del: 30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 16

- Delibera ANAC n. 831 del 3/08/2016 (Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016);
- Determinazione n. 833 del 3 agosto 2016 (Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili);
- Delibera n. 1309 del 28/12/2016 (Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013)
- Delibera ANAC n. 1310 del 28/12/2016 (Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016).
- Delibera n. 382 del 12/04/2017 (delibera la sospensione dell'efficacia della delibera n. 241/2017 del 08/03/2017 limitatamente alle indicazioni relative all'applicazione dell'art. 14 c. 1 lett. c) e f) del D.lgs. 33/2013 per tutti i dirigenti pubblici, compresi quelli del SSN, in attesa della definizione nel merito del giudizio o in attesa di un intervento legislativo chiarificatore).
- Determinazione n. 241 del 08/03/2017 - "Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016.
- Delibera n. 1310 del 28/12/2016 - Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016.
- Delibera n. 1309 del 28/12/2016 - Linee Guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 c. 2 del D.Lgs. 33/2013.
- Delibera n. 1134 del 8/11/2017: "Nuove Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici".
- UNI ISO 37001:16 - I SISTEMI DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
- Legge 30.11.2017, n. 179 (Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato).
- Regolamento (UE) Generale sulla protezione dei dati n.2016/679;
- Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 - Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione;
- Delibera n. 1064 del 13/11/2019 - approvazione Piano Nazionale Anticorruzione 2019.

8. Ruoli e responsabilità

8.1 Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza

In osservanza della Delibera n. 1134 del 8/11/2017, e in particolare in riferimento alle prescrizioni di cui al punto 3.1.2 della linea guida, è stato identificato come Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza il dr. Ing. Alfredo Castaldi a cui l'incarico è stato conferito con delibera del C.d.A. del 19 giugno 2019. In particolare, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza svolge, fra gli altri, i seguenti compiti:

- elaborare la proposta di PTPC da sottoporre all'adozione dell'Organo di Indirizzo (CdA) entro i termini previsti dalla normativa vigente (31 gennaio di ogni anno); tale proposta di Piano è elaborata sulla base delle informazioni e notizie rese dai Referenti;
- Provvedere alla pubblicazione del Piano sul sito istituzionale;
- definire nel Piano di formazione annuale aziendale, unitamente all' OdV nominato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 per quanto di interesse, le diverse tipologie di formazione ed il personale interessato. (la mancata adozione delle procedure per la formazione dei dipendenti costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale - art- 1, co 8 Legge 190/2012);
- verificare ed eventualmente aggiornare le misure di sicurezza adottate;
- verificare l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità nonché proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione (art. 1, co. 10 della L. 190/2012). Tali attività possono essere condotte anche in maniera coordinata con il Piano di audit definito nel sistema di gestione integrato qualità, ambiente e sicurezza;

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.:	2020-2022
		Del:	30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 17	di 53

- riferire periodicamente al CdA, con cadenza almeno **semestrale e/o su richiesta dello stesso, sulle risultanze dell'attività svolta**;
- redigere e pubblicare sul sito istituzionale la Relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, entro i termini previsti dalla normativa vigente;
- vigilare sul rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 39/2013 e s.m.i.;
- promuovere ed effettuare incontri periodici con l'OdV e con il Collegio Sindacale al fine di coordinare le rispettive attività (ad es. in materia di piani formativi, azioni di miglioramento sul sistema dei controlli, attività di verifica e monitoraggio, ecc.).

Il RPCT è il soggetto titolare in esclusiva del potere di predisposizione e di proposta del PTPCT all'organo di indirizzo. È necessario che il RPCT partecipi alla riunione dell'organo di indirizzo, sia in sede di prima valutazione sia in sede di approvazione del PTPCT, al fine di identificarne adeguatamente i contenuti e le implicazioni attuative⁹.

Le funzioni attribuite al RPCT non sono delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali; il Responsabile è indipendente ed autonomo, riferendo direttamente all' Amministratore Delegato.

Ad integrazione di quanto previsto dalla Legge 190/2012, l'ANAC, con la delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, ha fornito indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo e istruttori del RPCT nel caso rilevi o siano segnalati casi di presunta corruzione:

“I poteri di vigilanza e controllo del RPCT sono stati delineati come funzionali al ruolo principale che il legislatore assegna al RPCT che è quello di predisporre adeguati strumenti interni all'amministrazione per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi (PTPC). Si è precisato che tali poteri si inseriscono e vanno coordinati con quelli di altri organi di controllo interno delle amministrazioni ed enti al fine di ottimizzare, senza sovrapposizioni o duplicazioni, l'intero sistema di controlli previsti nelle amministrazioni anche al fine di contenere fenomeni di maladministration. In tale quadro, si è escluso che al RPCT spetti accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile. Sui poteri istruttori, e relativi limiti, del RPCT in caso di segnalazioni di fatti di natura corruttiva si è valutata positivamente la possibilità che il RPCT possa acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti nella misura in cui ciò consenta al RPCT di avere una più chiare ricostruzioni dei fatti oggetto della segnalazione¹⁰”.

Nella gestione del rischio corruttivo, e quindi anche nella redazione del Piano, deve essere assicurata al RPCT la piena collaborazione di tutta la struttura societaria.

Per l'espletamento dei propri compiti, il RPCT dispone della libertà di accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali rilevanti per le proprie attività di indagine, analisi e controllo.;

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, il RPCT può avvalersi i) del supporto delle altre funzioni aziendali interne, qualora necessario od opportuno e che sono tenute a collaborare, al fine di disporre del più elevato livello di professionalità specifica e di continuità di azione e ii) di disponibilità di risorse dedicate e tecnicamente preparate nell'esercizio dell'attività cui il RPCT è tenuto.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il RPCT potrà avvalersi della consulenza della società incaricata per l'elaborazione del MOG con la quale collabora e si confronta in ordine all'interpretazione della normativa rilevante.

Altresì in ordine alla formazione del personale e ai procedimenti disciplinari collegati all'osservanza del PTPC si confronterà con l'Amministratore Delegato e con l'OdV.

Con riferimento alla responsabilità del RPCT, le modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016 precisano che in caso di ripetute violazioni del PTPC sussiste la responsabilità dirigenziale e per omesso controllo, sul piano disciplinare, se il RPCT non prova di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sull'osservanza del Piano. I dirigenti, pertanto, rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, ove il RPCT dimostri di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.

Resta immutata, in capo al RPCT, la responsabilità di tipo dirigenziale, disciplinare, per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, prevista all'art. 1, co. 12, della l. 190/2012, in caso di commissione di un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, all'interno

⁹ ref. Piano Nazionale Anticorruzione 2019, Parte II, par. 4.

¹⁰ ref. Delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018 “Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.:	2020-2022
		Del:	30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 18	di 53

dell'amministrazione. Il RPCT può andare esente dalla responsabilità ove dimostri di avere proposto un PTPC con misure adeguate e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso.

8.2 Cda

La normativa prevede che l'organo di indirizzo svolga, fra le altre, le seguenti funzioni:

- a) Nomina il RPCT e si assicura che esso disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività (art. 1, co. 7 L 190/2012);
- b) Definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario del PTPCT;
- c) Adotta il PTPCT (Art. 1 co. 7 e 8 della L 190/2012)¹¹.

8.3 I Dirigenti/Quadri/Responsabili degli uffici

I Dirigenti/Quadri/Responsabili, titolari dei Processi/Attività, svolgono, per le aree di propria competenza, i seguenti compiti:

- a) partecipano al processo di ricognizione, determinazione, valutazione e gestione del rischio;
- b) svolgono attività informativa, anche di segnalazione di fatti di profilo corruttivo o di maladministration di cui sono a conoscenza, e propositiva nei confronti del Responsabile;
- c) svolgono attività divulgativa e informativa dei contenuti del presente Piano nei confronti del personale loro assegnato;
- d) osservano i contenuti del presente PTPCT ed adottano, per quanto di competenza, le misure gestionali di contrasto;
- e) garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare sul sito web istituzionale ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- f) eseguono attività di monitoraggio sull'osservanza delle disposizioni da parte del personale loro assegnato.

8.3 I dipendenti

Tutti i dipendenti di Salerno Energia Distribuzione S.p.A. sono tenuti, per quanto di competenza, a:

- a) prestare la loro collaborazione al RPCT e osservare le misure contenute nel PTPCT desumibili dalle risultanze dell'analisi dei rischi;
- b) segnalare tempestivamente, per iscritto e con qualunque mezzo idoneo, eventuali situazioni di illecito o di *maladministration* al proprio Dirigente/Quadro/Responsabile.

8.4 Salerno Energia Holding S.p.A.

Il coinvolgimento dei dipendenti va assicurato in termini di partecipazione attiva al processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi, nonché in sede di definizione delle misure di prevenzione e di attuazione delle stesse

La società capogruppo, in forza di apposito contratto Intercompany sottoscritto in data 29/06/2018, è fornitrice di servizi centralizzati amministrativi, informatici, gestionali di sede anche di impatto in alcune aree di rischio generale (amministrazione del personale, servizi informativi, rischi e contenzioso, gare e contratti, pianificazione, controllo, bilancio, finanza e fiscale, Dlgs 231/01, trasparenza e anticorruzione). La stessa è obbligata a:

- a) osservare le misure contenute nel PTPCT, desumibili dalle risultanze dell'analisi dei rischi;
- b) segnalare tempestivamente, per iscritto, eventuali situazioni di illecito o di *maladministration* al RPCT.

8.5 L'Organismo di Vigilanza (OdV) - Collegio Sindacale - Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

Considerata la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 e quelle previste dalla legge n. 190 del 2012, le funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della

¹¹ Cfr. Piano nazionale Anticorruzione 2019, parte II, par. 4

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.:	2020-2022
		Del:	30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 19	di 53

trasparenza dovranno essere svolte in costante coordinamento con quelle dell'Organismo di vigilanza nominato¹².

8.6 I soggetti titolari di incarichi e i consulenti

I collaboratori a qualsiasi titolo, i soggetti di incarichi, i consulenti e le imprese esecutrici di lavori o fornitrici di beni e servizi I collaboratori a qualsiasi titolo di SED sono tenuti, per quanto di competenza, a:

- a) osservare le misure contenute nel PTPCT desumibili dalle risultanze dell'analisi dei rischi;
- b) segnalare tempestivamente, per iscritto e con qualunque mezzo idoneo, eventuali situazioni di illecito o di *maladministration* al proprio referente o al RPCT.

9. Analisi del contesto e valutazione del rischio

La metodologia che è stata utilizzata per la redazione del Piano per la Prevenzione della Corruzione si basa su un approccio di "risk management" per il quale vi è l'individuazione e la valutazione delle "aree a maggior rischio di corruzione".

Il processo è schematizzabile nelle fasi indicate nella seguente figura:



9.1 Analisi del contesto

Nel corso del 2018 la Società ha effettuato un'attenta analisi al fine di mappare tutti i processi ed attività che esponessero l'organizzazione ad alcuni rischi.

In particolare, l'analisi è stata svolta con un approccio "integrato", al fine di poter identificare tutti i fattori rilevanti per la gestione dei rischi con riferimento a quanto previsto dalle seguenti normative:

- Normativa "Anticorruzione";
- D. lgs 231/01;
- EN ISO 9001;
- UNI EN ISO 14001;
- UNI EN ISO 45001.

Nel corso del 2019 tale analisi è stata oggetto di revisione dapprima della Dott.ssa Ing. Caponigro e poi dal Dott. Ing. Castaldi che è subentrato nel ruolo del Responsabile.

Da tale attività non sono emerse significative variazioni alle valutazioni fatte negli anni precedenti.

Di seguito si riportano gli aspetti rilevati delle analisi condotte ai fini della prevenzione della corruzione.

CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno, di seguito riportata, ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale la SED opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

¹² Il nuovo co. 8-bis dell'art. 1 della l.190/2012, nelle pubbliche amministrazioni, attribuisce agli OIV la funzione di attestazione degli obblighi di pubblicazione, di ricezione delle segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT, nonché il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionali e di performance e quelli connessi all'anticorruzione e alla trasparenza e il potere di richiedere informazioni al RPCT ed effettuare audizioni di dipendenti. La definizione dei nuovi compiti di controllo degli OIV nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza induce a ritenere che, anche per le Società in controllo pubblico, occorre individuare il soggetto più idoneo allo svolgimento delle medesime funzioni. Pertanto, la Società attribuisce, sulla base di proprie valutazioni di tipo organizzativo, tali compiti all'organo interno di controllo reputato più idoneo ovvero all'Organismo di Vigilanza (OdV), i cui riferimenti devono essere indicati chiaramente nel sito web all'interno della sezione "Società Trasparente" (ref. Delibera 1134/2017, par. 3.1.2).

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.: 2020-2022
		Del: 30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 20

Contesto normativo

Il contesto normativo di mercato in cui opera l'organizzazione è regolato da una specifica autorità nazionale ARERA che impone standard specifici di servizio, requisiti societari degli operatori (vedi unbundling), regole di comunicazione tra operatori ecc. frequentemente aggiornati attraverso l'emanazione di specifiche delibere. L'organizzazione per tali obblighi è tenuta a periodiche comunicazioni e rendicontazione alla stessa autorità.

La SED nel corso del 2019 ha dato attuazione alle prescrizioni normative di cui al GDPR - Regolamento UE 2016/679 (definizione di un regolamento privacy, nomina delle figure previste dalla norma, ecc.).

Forniture ed appalti

Salerno Energia Distribuzione S.p.A. è una società partecipata, con un capitale di maggioranza pubblico e, operando nel settore della distribuzione locale del gas, applica il codice degli appalti riguardante il settore speciale.

A tal proposito la Società si è dotata di un regolamento per gli acquisti sotto soglia comunitaria che regola le procedure di selezione dei fornitori nel rispetto dei principi di imparzialità, evidenza, favorire la concorrenza e economicità previsti dal testo unico degli appalti.

Da Agosto 2019 la Società si avvale della Centrale Unica di Committenza della Capogruppo e tramite questo sistema dovrebbero anche essere disponibili sul sito tutte le informazioni la cui pubblicazione è obbligatoria ex. Dlgs 33/2013.

Tecnologico-scientifico

In ottica di valutazione di costi/benefici SED tiene sempre conto delle migliori tecnologie presenti sul mercato anche in ambito di progettazione e manutenzione.

Nel corso dell'anno 2018 è stato portato a regime l'uso del GPS sugli autoveicoli aziendali, installando il sistema sui mezzi di proprietà. L'intero parco sarà portato sotto il controllo del sistema targatelematics (gps) al rinnovo del contratto di noleggio.

Tale sistema consente di monitorare oltre l'utilizzo dei mezzi aziendali i consumi di carburante e gli incidenti e consente all'organizzazione di adottare strategie per l'ottimizzazione della logistica, dei consumi e dei costi.

Resta in sospeso il processo di innovazione dovuto all'introduzione dei tablet nella gestione degli ordini di intervento (riduzione dell'uso della carta e riduzione dei tempi di riscontro degli interventi).

Sociale e culturale esterno

Al fine di una puntuale contestualizzazione del presente Piano, risulta utile analizzare le dinamiche socioeconomiche e criminologiche del territorio di riferimento, che influenzano, almeno in potenza, il verificarsi di fenomeni corruttivi.

Premesso che il grado di percezione da parte dei cittadini italiani del grado di corruzione, principalmente in ambito pubblico, è alquanto elevato, occorre aggiungere che tale valutazione negativa assume tinte ancor più fosche nel contesto territoriale di operatività della società, circoscritto alle regioni Campania e Basilicata, in quanto afflitte da ataviche condizioni che favoriscono lo sviluppo del fenomeno corruttivo rappresentate da: limitato sviluppo economico, servizi pubblici inefficienti, tassi di disoccupazione costantemente a doppia cifra, rilevante capacità di infiltrazione della criminalità organizzata nel tessuto sociale e politico amministrativo, al punto da occupare, con funzione di supplenza, gli spazi lasciati sguarniti dalle istituzioni.

Con riferimento precipuo ai reati contro la PA, dall'analisi dello studio dell'ANAC "Corruzione sommersa e corruzione emersa in Italia: modalità di misurazione e prime evidenze empiriche" presentato nel dicembre 2013, si evince che la Campania, nel periodo 2007-2011 si pone ai primi posti della graduatoria nazionale per eventi di concussione e di corruzione.

Dal Rapporto pubblicato nell'ottobre 2019 dall'ANAC "La corruzione in Italia 2016-2019" dal punto di vista numerico emerge che nel triennio sono stati registrati in Campania 20 episodi di corruzione (13,20% del totale) e che la Campania è la terza regione d'Italia con riferimento al tasso di registrazione degli episodi corruttivi.

I risultati, pertanto, evidenziano una diffusa cultura dell'illegalità che favorisce il perpetuarsi di atteggiamenti scorretti, ai quali non si può porre argine solo con l'azione repressiva svolta dalle forze dell'ordine e dalla magistratura, ma vi è bisogno di un impegno articolato e comune che coinvolga i singoli soggetti per il recupero del senso di integrità e rafforzi la coesione sociale, per favorire la ricrescita del benessere collettivo e, quindi, di quello individuale.

In tale quadro, pertanto, l'azione di sensibilizzazione, oltre che quella di vigilanza, svolta con i piani di prevenzione, può risultare determinante per l'inversione della consolidata tendenza dei singoli a infrangere

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.: 2020-2022
		Del: 30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 21

le regole, dimostrando che i risultati attesi da ciascuno possono essere conseguiti anche più facilmente e senza spreco di risorse privilegiando i principi della lealtà, onestà, responsabilità e senso del dovere.

Principali Stakeholders

Di seguito si riportano i principali soggetti (stakeholders) che per frequenza ed intensità interagiscono con la SED e che potenzialmente potrebbero influenzarne l'attività o rendersi promotori o vittime di fenomeni corruttivi:

- Dipendenti
- Socie (società)
- Fornitori
- Enti Di Controllo (Asl, Inail, Ispettorato Del Lavoro, Ecc.)
- ARERA
- OdV (Mog 231)
- Organismo Indipendente di Valutazione
- Clienti Finali
- Cittadinanza
- Società Di Vendita (Sdv)
- Enti Concedenti
- Shipper
- Società Di Trasporto (Snam)

CONTESTO INTERNO

Gli organi della Salerno Energia Distribuzione S.p.A. sono:

- L'assemblea dei soci;
- Il Consiglio di Amministrazione;
- Il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- L'Amministratore Delegato;
- Collegio Sindacale coincidente con l'OdV;
- I dirigenti;
- La struttura organica.

Contesto Sociale

Migliorare le performance aziendali attraverso lo sviluppo e il mantenimento delle competenze e l'investimento costante nella formazione ed in formazione: questi i principi sui quali si basa la gestione delle risorse umane in SED.

L'iter di selezione, assunzione, inquadramento e retribuzione, nonché le successive fasi di formazione e crescita professionale delle risorse umane, sono gestiti nel pieno rispetto delle leggi di settore recepite in procedure facenti parte del Sistema di Gestione Aziendale.

Contesto Culturale

La cultura aziendale della Salerno Energia Distribuzione S.p.A. è basata su una forte identità locale che trae il suo fondamento dalla parte pubblica. La cultura di appartenenza è stata sempre conservatrice dei servizi poco incline all'esternalizzazione.

Il ramo di azienda acquisito è privato, con una forte identità ma più snello nelle procedure operative ed abituato ad esternalizzare molti processi.

Organizzazione e Risorse Umane

La struttura della società si articola in Aree e Uffici ed Unità operative dotate di un decrescente grado di autonomia e complessità. Le Aree sono individuate sulla base dell'omogeneità delle materie e/o in considerazione delle risorse umane disponibili per numero e competenze.

Le Aree sono articolate in Uffici che costituiscono l'articolazione organizzativa ed esecutiva di compiti omogenei, caratterizzata da autonomia gestionale ed organizzativa, nell'ambito degli indirizzi programmatici, delle politiche di gestione, degli obiettivi e delle risorse assegnate dall'organo amministrativo e delle direttive impartite dal Responsabile dell'Area di riferimento.

Gli uffici possono poi articolarsi in unità operative che formano le strutture di base dell'organizzazione, deputate all'espletamento di compiti operativi.

Sono inoltre costituiti, in posizione di staff, altri uffici che, in virtù delle funzioni ad essi attribuite o anche in forza di specifiche disposizioni normative, per il loro corretto esercizio necessitano di un rapporto di interdipendenza solo con gli organi istituzionali della società (Affari Generali, Trasparenza e Anticorruzione,

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE			Rel.:	2020-2022
				Del:	30/01/2020
	Legge n 190 del 2012			Pag.: 22	di 53

Qualità, Ambiente e Sicurezza, Pianificazione e sviluppo industriale, accertatore Del. 40/14, Controllo di conformità normativa e progetti efficienza energetica).

9.2 Valutazione del rischio

L'esito dell'attività di Risk Analysis, riportata nello specifico documento allegato, ha comportato per ciascun processo aziendale:

1. l'individuazione dei principali potenziali eventi delittuosi e dei comportamenti di maladministration;
2. l'individuazione delle funzioni aziendali coinvolte;
3. l'individuazione dei sistemi di controllo posti in essere per la loro mitigazione;
4. la valutazione di detti rischi e controlli;
5. la valutazione del rischio residuo inteso come risultanza del rischio potenziale al netto dei controlli adottati.

La mappatura dei processi usata è quella adottata nel MOG ispirato al Sistema di gestione integrato, qualità ambiente oggetto di certificazione. Le mappature sono periodicamente aggiornate e, comunque, all'occorrenza e/o su segnalazione dei referenti, revisionate.

Il metodo utilizzato è ispirato a quanto indicato dall'ANAC nelle linee guida nazionali, in particolare, prevede:

1. **Stima della probabilità del verificarsi dell'evento**, secondo i seguenti indici: discrezionalità; rilevanza esterna; complessità del processo; valore economico; frazionabilità del processo. Nella stima della probabilità bisogna tener conto, tra gli altri fattori, dei controlli vigenti, intendendo tale qualunque strumento di controllo utilizzato nella società e che sia utile per ridurre la probabilità di rischio.
2. **Stima dell'impatto del rischio**, secondo i seguenti indici di impatto:
 - organizzativo;
 - economico;
 - reputazionale;
 - organizzativo, economico e sull'immagine.
 1. Il valore della probabilità ed il valore dell'impatto devono essere moltiplicati per ottenere il valore complessivo che esprime il **livello di rischio del processo**, detto anche rischio inerente. (Determinazione Rischio Inerente: Probabilità*Impatto= IR).
 2. Valutazione del controllo
 3. Applicazione della percentuale di riduzione derivante dal controllo (*control mitigation*)

		VALORE RISCHIO					
PROBABILITÀ	altamente	5	5	10	15	20	25
	molto	4	4	8	12	16	20
	probabile	3	3	6	9	12	15
	poco	2	2	4	6	8	10
	improbabile	1	1	2	3	4	5
	nessuna probabilità	0	1	2	3	4	5
		nessun	marginal	minore	soglia	serio	superiore
		IMPATTO					
		da	a				
BASSO		0	3,99				
MEDIO		4	7,99				
ALTO		8	25				

9.3 Piani correttivi e misure di prevenzione della corruzione

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.: 2020-2022
		Del: 30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 23

Per quanto riguarda il trattamento del rischio, conformemente con gli indirizzi ANAC contenuti nell'Aggiornamento 2015 al PNA, e coerentemente a quanto analizzato nel Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01, la SED ha concordato con i referenti misure più idonee a prevenire i rischi di fenomeni corruttivi, emersi a seguito di specifica analisi.

Una volta effettuata la valutazione dei rischi, in particolare per quelli più elevati e qualora si ritenga opportuna un'azione di miglioramento, il RPCT su indicazione dei responsabili competenti ha individuato l'ulteriore misura di prevenzione da attuare a mitigazione del rischio, ispirandosi ad un criterio di prudenza. Le misure sono state poi indicate nello stesso documento di mappatura dei rischi, nella colonna misure e piano di miglioramento.

10. Identificazione delle Misure

In linea con gli indirizzi ANAC desumibili dai PNA adottati nel corso degli anni e ripresi anche in quello del 2019, la Società ha individuato gli interventi organizzativi (cioè le misure) volte a prevenire il rischio (art. 1, co 5, L 190/2012).

Le misure identificate sono così classificate:

- **“misure generali”**, (di governo di Sistema) che incidono sul Sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera organizzazione;
- **“misure specifiche”** che incidono sui problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

Con riferimento alle **misure generali trasversali**, nella redazione del presente Piano si è tenuto conto delle indicazioni, contenute nelle Linee guida di cui alla delibera n. 1134/2017, concernenti:

- *l'analisi del contesto e della realtà organizzativa dell'ente per la individuazione e gestione del rischio di corruzione;*
- *il coordinamento fra i sistemi di controlli interni,*
- *l'integrazione del codice etico avendo riguardo ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione;*
- *la verifica delle cause ostative al conferimento di incarichi ai sensi del d.lgs. 39/2013 e, con riferimento alle società a controllo pubblico, del d.lgs. 175/2016;*
- *il divieto di pantouflage previsto all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001;*
- *la formazione;*
- *la tutela del dipendente che segnala illeciti;*
- *la rotazione o misure alternative*

11. Misure generali

11.1 L'analisi del contesto e la valutazione dei rischi

Il processo di gestione del rischio corruttivo deve essere progettato ed attuato tenendo presente le sue principali finalità, ossia favorire, attraverso misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e prevenire il verificarsi di eventi corruttivi.

La mappatura dei processi, l'analisi e la valutazione del rischio permettono una migliore conoscenza dell'organizzazione consentendo di alimentare e migliorare il processo decisionale alla luce del costante aggiornamento delle informazioni disponibili.

La metodologia che è stata utilizzata per la redazione del Piano per la Prevenzione della Corruzione si basa su un approccio di *“risk management”* per il quale vi è l'individuazione e la valutazione delle *“aree a maggior rischio di corruzione”*. Tale metodologia è la medesima utilizzata nella annualità precedenti.

Al fine di recepire le indicazioni in merito alla valutazione del rischio di corruzione contenute nel PNA 2019; verranno adottate le seguenti misure:

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile
--------	------------------------	--------------

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE		Rel.:	2020-2022
			Del:	30/01/2020
	Legge n 190 del 2012		Pag.: 24	di 53
1. Revisione / aggiornamento analisi del Contesto Esterno in conformità con le Linee Guida del PNA 2019	2020	RPCT/Responsabili strutture		
2. Revisione / aggiornamento analisi del Contesto Interno in conformità con le Linee Guida del PNA 2019	2020	RPCT/Responsabili strutture/ Dipendenti		
3. Revisione della metodologia di valutazione e trattamento del Rischio in conformità con le Linee Guida del PNA 2019	2020	RPCT		

11.2 Il sistema di Controllo Interno (flussi informativi)

La definizione di un sistema di gestione del rischio deve essere assicurato dal coordinamento tra i controlli per la prevenzione dei rischi di cui al d.lgs. n.231 del 2001 e quelli per la prevenzione di rischi di corruzione di cui alla l. n. 190 del 2012, nonché quello tra le funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e quelle degli altri organismi di controllo, con particolare riguardo al flusso di informazioni a supporto delle attività svolte dal Responsabile.

La Società si è posta l'obiettivo di implementare un Sistema di Controllo Interno, che prevede i seguenti principi generali:

- definizione e distribuzione delle responsabilità, evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- conferimento di poteri di rappresentanza secondo ambiti di esercizio e limiti di importo strettamente collegati alle mansioni assegnate ed alla struttura organizzativa;
- presenza all'interno della Società di strumenti organizzativi, quali ad esempio, procedure, organizzazione, sistemi informativi, ecc., caratterizzati da:
 - o conoscibilità all'interno della Società;
 - o chiara e formale delimitazione dei ruoli;
 - o chiara descrizione delle linee di riporto;
 - o segregazione delle funzioni;
 - o adeguato livello di formalizzazione;
 - o tracciatura scritta di ciascun passaggio rilevante del processo.
- definizione di processi operativi prevedendo un adeguato supporto documentale affinché siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
- tracciabilità delle scelte operative in termini di caratteristiche e motivazioni;
- formazione e addestramento del personale per lo svolgimento delle mansioni assegnate;
- acquisizione di beni e servizi per il funzionamento aziendale da fonti selezionate e monitorate, sulla base di analisi dei fabbisogni.

Alla definizione ed al mantenimento del Sistema dei controlli interni concorre l' Organismo di Vigilanza (ex D. Lgs 231/01).

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza del Responsabile della Prevenzione e della Corruzione, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi verso il predetto Responsabile.

È pertanto necessario che il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza sia costantemente informato di quanto accade nella Società e di ogni aspetto che potrebbe avere rilevanza riguardo alle finalità del Piano.

Per tali ragioni ogni Referente delle aree a rischio deve trasmettere tutte le informazioni richieste e necessarie a rendere operativo il monitoraggio da parte del RPCT.

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

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

I flussi informativi e le segnalazioni, di natura informatica e/o cartacea, sono conservati dal RPCT in apposito archivio.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.: 2020-2022
		Del: 30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 25

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile
4. Messa a regime di una procedura sui Flussi informativi (in termini di periodicità di invio, owner della trasmissione, canali utilizzati)	I semestre 2020	Organi Competenti
5. Monitoraggio sulla corretta applicazione della procedura sui flussi	semestrale	RPCT

11.3 Inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi

SED, per il tramite del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dal D.Lgs. n. 39 del 2013.

Le condizioni ostative sono quelle previste nel suddetto decreto, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.

Le disposizioni del decreto tengono conto dell'esigenza di evitare che lo svolgimento di certe attività/funzioni possa agevolare la **precostituzione di situazioni favorevoli** al fine di ottenere incarichi dirigenziali e posizioni assimilate e, quindi, comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita.

L'art. 20 del d.lgs. 39/2013 pone in capo all'interessato l'obbligo di rilasciare, all'atto di nomina, una dichiarazione¹³ sulla insussistenza delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dallo stesso decreto. Tale dichiarazione è condizione di efficacia dell'incarico (art. 20, co. 4).

La violazione della disciplina comporta la **nullità degli atti di conferimento** di incarichi e la **risoluzione del relativo contratto** (art. 17 del d.lgs. 39/2013).

Ulteriori sanzioni sono previste a carico dei **componenti degli organi responsabili** della violazione, per i quali è stabilito il **divieto per tre mesi di conferire incarichi** (art. 18 del d.lgs. 39/2013).

Con riferimento ai casi di **incompatibilità**, è prevista la **decadenza dall'incarico** e la **risoluzione del relativo contratto**, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del RPCT, dell'insorgere della causa della incompatibilità, ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 39/2013.

Le verifiche su eventuali situazioni di inconferibilità vengono accertate mediante la consultazione dei casellari giudiziari dei soggetti interessati.

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile
6. Acquisizione delle dichiarazioni precedentemente al conferimento dell'incarico	Prima del conferimento	RPCT/SEH
7. Acquisizione della dichiarazione sull'insussistenza di ipotesi di incompatibilità aggiornata	entro il 30 marzo di ogni anno	Affari Generali / RPCT

¹³ La dichiarazione viene resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 ed è pubblicata sul sito istituzionale della società.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE		Rel.:	2020-2022
			Del:	30/01/2020
	Legge n 190 del 2012		Pag.: 26	di 53
8.	Verifica delle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 39/2013 e monitoraggio delle singole posizioni soggettive (attraverso l'acquisizione di casellari giudiziari e dichiarazione dei carichi pendenti)	Entro sei mesi dal rilascio della dichiarazione	RPCT	
9.	Implementazione di una procedura di conferimento degli incarichi (acquisizione, conservazione e verifica delle dichiarazioni)	2020	RPCT	

11.4 Incompatibilità successiva (cd Pantouflage)

L'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (*Pantouflage*), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La norma sul divieto di *Pantouflage* prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti. Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

Per quanto riguarda gli enti di diritto privato in controllo, regolati o finanziati, definiti dal d.lgs. 39/2013, tenendo conto di quanto disposto dall'art. 21 del medesimo decreto, sono sottoposti al divieto di *pantouflage* gli Amministratori e i Direttori Generali, in quanto muniti di poteri gestionali. Ad avviso dell'Autorità non sembra invece consentita una estensione del divieto ai dipendenti. Coerentemente a tale indicazione, i dirigenti ordinari sono esclusi dall'applicazione dell'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. 165/2001, a meno che, in base a statuto o a specifiche deleghe, siano stati loro attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali¹⁴.

La Società, al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n.165 del 2001, e quindi di evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti della società stessa, disporrà:

- l'inserimento della condizione ostativa, menzionata sopra, negli avvisi di selezione o comunque nelle varie forme di selezione del personale;
- l'obbligo dei soggetti interessati a consegnare alla società la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa.

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile
--------	------------------------	--------------

¹⁴ ref. Delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018 "Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione", par. 9.2.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.: 2020-2022
		Del: 30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 27
10. verifica dell'inserimento della condizione ostativa negli avvisi di selezione; 11. verifica acquisizione della dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa.	2020/2021/2022	RPCT

11.5 Whistleblowing

La Società, in qualità di soggetto in controllo pubblico, è tenuta all'applicazione della Legge 190 del 2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", la quale all'art. 1, comma 51, ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del D.lgs. n. 165 del 2001, l'art. 54-bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il c.d. *whistleblower*. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a promuovere l'adozione da parte delle società di misure idonee ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.

Il 29 dicembre 2017 con l'entrata in vigore della L. 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di Segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", si estende anche nell'ambito degli Enti privati la *tutela del dipendente che segnala condotte illecite*, già disciplinata, come precedentemente indicato, per il settore pubblico nella L. 190/2012 (la c.d. "Legge Severino") e nel D.lgs. 165/2001 (Testo Unico del pubblico impiego). La *ratio* del provvedimento è quella di incentivare la collaborazione dei lavoratori (c.d. *Whistleblower*) al fine di favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi sia all'interno degli enti pubblici, che in quelli privati.

La Società ha aderito al progetto WhistleblowingPA promosso da Transparency International Italia e dal Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali con la conseguente messa a disposizione di tutti (dipendenti, collaboratori, fornitori e cittadini) di una piattaforma informatica per l'effettuazione delle segnalazioni.

Dell'attivazione di tale portale è stata data comunicazione a tutti i dipendenti e al pubblico mediante una comunicazione pubblicata sul sito internet della Società.

Il **soggetto** destinatario della Segnalazione è il **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza** soggetto funzionalmente competente a conoscere di eventuali fatti illeciti al fine di predisporre, di conseguenza, le misure volte a rafforzare il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per contrastare fenomeni corruttivi.

La Società assicura la riservatezza e l'anonimato del Segnalante, escludendo l'ipotetico rischio di ritorsione e/o discriminazioni a carico di chi effettua la Segnalazione.

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile
12. Verifica sul corretto funzionamento della piattaforma messa a disposizione dalla Società e sulla gestione delle segnalazioni (eventualmente) ricevute	Cadenza semestrale	RPCT

11.6 Formazione

Fra le principali misure di prevenzione della corruzione da disciplinare e programmare rientra la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti il rischio corruttivo.

La Legge 190/2012 prescrive che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza individui le unità di personale chiamate ad operare nei settori particolarmente esposti al rischio che siano commessi reati di corruzione allo scopo di inserirli in appositi e idonei percorsi formativi. A tal fine, la

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.: 2020-2022
		Del: 30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 28

normativa in questione prevede che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza provveda a definire, entro i termini previsti per l'adozione del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti sopra citati.

Pertanto, saranno assicurate specifiche attività formative rivolte al personale dipendente, anche a tempo determinato (ove presente).

Nel corso del triennio saranno programmati adeguati percorsi di formazione, tenendo presente una strutturazione su due livelli:

1. **livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
2. **livello specifico**, rivolto al RPCT, ai suoi referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Gli interventi formativi dovranno, pertanto, essere differenziati per i contenuti e il livello di approfondimento in relazione ai diversi ruoli che i dipendenti ricoprono.

La formazione viene pianificata su base annuale sulla base della specifica procedura interna. In fase di pianificazione vengono definiti:

- I partecipanti;
- Le esigenze formative (operative, normative, ecc.);
- Le modalità di erogazione;
- Le tempistiche;
- Le modalità di riscontro dell'efficacia della formazione erogata (es. questionari di apprendimento).

Tutte le attività formative realizzate vengono documentate mediante sottoscrizione, da parte di partecipanti e docenti, di apposito registro di presenza, conservato presso l'ufficio gestione del personale di SEH.

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile
13. Implementazione di una procedura appropriata per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruzione	2020	Salerno Energia Holding/RPCT
14. Programmazione di una sessione formativa sulla normativa di base rivolta a tutti i dipendenti dell'Organizzazione (in aula o e-learning)	2020/2021	Salerno Energia Holding/RPCT/Responsabili di Area
15. Programmazione di una sessione formativa specifica che tratti delle misure di prevenzione legate alle aree a maggior rischio	entro il 30 marzo di ogni anno	Salerno Energia Holding/RPCT/Responsabili di Area
16. Monitoraggio e verifica del livello di attuazione dei processi di formazione e la loro adeguatezza	Annuale	RPCT

11.7 Codice Etico e di comportamento

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.:	2020-2022
		Del:	30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 29	di 53

Il Codice Etico e di Comportamento rappresenta, come previsto dalla delibera 75/2013 dell'ANAC recante: *“Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni”*, una delle *“azioni e misure”* principali di attuazioni delle strategie di prevenzione della corruzione, secondo quanto indicato nel PNA e, in quanto tale, costituisce parte essenziale del PTPC.

Il Codice Etico e di Comportamento rappresenta lo strumento predisposto dalla società al fine di definire l'insieme dei valori di etica aziendale che la Società riconosce, accetta e condivide e l'insieme di responsabilità che la società e i propri collaboratori assumono nei rapporti interni ed esterni.

Il Codice Etico e di Comportamento contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei *“portatori di interesse”* (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, ecc.) e mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

Il Consiglio di Amministrazione della società Capogruppo con deliberazione n.3 del 22/01/2018 ha aggiornato il Codice Etico che è stato successivamente trasmesso alla SED.

Il Codice Etico di SEH è stato adottato dal Consiglio di amministrazione di SED del 31/1/2018 ed è pubblicato nella sezione *“Società trasparente”* del sito web della società.

La definizione di un Codice proprio verrà effettuata sulla base delle *“Linee guida in materia di Codici di comportamento”* che saranno emanate dall'ANAC così come annunciato nella Determina n. 1074 del 2018 *“Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”*.

Il presente Piano integra le disposizioni contenute nel Codice Etico e di Comportamento, con particolare riferimento alle regole generali di comportamento e conflitto di interesse al fine di prevenire la commissione dei reati di corruzione.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.: 2020-2022
		Del: 30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 30

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile
17. Valutare necessità di aggiornamento del Codice di Gruppo tenendo conto delle “linee guida in materia di Codici di comportamento” che verranno emanate dell’ANAC e del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al dpr 62/2013	I semestre 2021	Salerno Energia Holding/RPCT/OdV

11.8 Conferimento incarichi ai Dipendenti

L’art. 18 del D.lgs. 33/2013 prevede che le Pubbliche Amministrazioni, comprese le Società in controllo pubblico, “pubblicano l’elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascuno dei propri dipendenti, con l’indicazione della durata e del compenso spettante per ogni incarico”¹⁵.

Al fine di consentire al RPCT di monitorare il rispetto della previsione sopraindicata e di verificare l’efficacia in termini di prevenzione della corruzione, la Società ha identificato le modalità di comunicazione da parte dei dipendenti di incarichi che provengano da Società diversa da quella di appartenenza, ovvero da persone fisiche, che svolgano attività d’impresa o commerciale. Tali istruzioni sono formalizzate nell’Appendice n. 2 del presente Piano.

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile
18. Specifica attività di sensibilizzazione sul personale in materia	2020	SEH/RPCT

11.9 Rotazione e/o Misure Alternative

La rotazione “ordinaria” del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L’alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l’assunzione di decisioni non imparziali.

In generale la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore.

occorre considerare che detta misura deve essere **impiegata correttamente** in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell’amministrazione **senza determinare inefficienze e malfunzionamenti**.

Pertanto, le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro (i.a. accordi sindacali) e a vincoli di natura oggettiva, connessi all’assetto organizzativo dell’azienda.

Nella fattispecie, tenuto conto delle caratteristiche della Società e della sua articolazione organizzativa si è ritenuta non applicabile la “rotazione” del personale e delle competenze specialistiche richieste ai dipendenti per lo svolgimento delle loro attività. Si è optato per soluzioni organizzative volte a perseguire la “segregazione delle funzioni”, quale misura di prevenzione della corruzione.

Tale segregazione è perseguita attraverso un impianto normativo interno (regolamenti, procedure, deleghe) che, per i processi sensibili, ha l’obiettivo di privilegiare la segregazione nello svolgimento dei seguenti compiti di:

- a) svolgere istruttorie e accertamenti;
- b) adottare decisioni;
- c) attuare le decisioni prese;

¹⁵ Ref. Allegato 1 Delibera ANAC 1134 del 2017 “Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.:	2020-2022
		Del:	30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 31	di 53

d) *effettuare verifiche.*

Coerentemente con le esigenze operative la Società promuoverà la rotazione dell'assegnazione del lavoro al personale operativo sia in termini di tipologia di lavoro che di zona di lavoro (con particolare riferimento con ai cantieri dove sono presenti ditte esterne e/o i lavori a diretto contatto con i clienti finali).

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile
19. Analizzare tutti i processi "a rischio" per identificare idonee misure di segregazione (ad es. procedure interne o il mansionario)	2020 / I semestre 2021 (<i>successivamente all'aggiornamento della valutazione dei rischi</i>)	RPCT

11.10 Misure Specifiche

Ad integrazione delle misure di carattere generale, di cui al precedente paragrafo, nel presente documento sono riportate anche le misure specifiche definite dal RPCT per le quali si rimanda al paragrafo 16.

12. Adempimenti per la trasparenza

Il D. Lgs. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. 97/2016, ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa oggi come «*accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche*».

Come per le pubbliche amministrazioni, anche le società da esse controllate sono tenute al rispetto della disciplina sulla trasparenza, con riguardo ai dati, documenti e informazioni attinenti sia all'organizzazione, sia all'attività di pubblico interesse svolta, secondo il criterio della compatibilità.

L'art. 10 del D.Lgs. 33/2013 "Coordinamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione" come modificato dall'art. 10 del D.lgs. n. 97/2016 sopprime l'obbligo di redigere il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. In suo luogo è richiesta l'indicazione, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati.

Come previsto dalla delibera n. 1134 del 8 novembre 2017 "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici", la Società, infatti, pubblica, secondo gli adeguamenti indicati nell'Allegato 1 della stessa delibera, in applicazione della verifica di compatibilità con le attività svolte, i dati, i documenti e le informazioni relative alla sua organizzazione e attività esercitata.

La Società ha pertanto costruito sul proprio sito web una apposita sezione, denominata "Società Trasparente", in cui pubblicare i dati e le informazioni ai sensi del d.lgs. n.33 del 2013, così come contemplati nell'Allegato 1 della determina n.1134 del 8 novembre 2017.

La SED aggiorna in modo sistematico le pubblicazioni all'interno del sito istituzionale nella sezione dedicata alla "società trasparente" e il RPCT svolge un controllo sistematico sullo stesso, sollecitando eventualmente il più completo adeguamento.

In una apposita appendice del Presente Piano sono state identificate strutture organizzate competenti alla predisposizione delle informazioni da pubblicare o degli eventuali aggiornamenti sulla base delle disposizioni di Legge e provvede alla raccolta delle informazioni da esse trasmesse.

I Responsabili delle strutture organizzative interessate inviano al Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza le informazioni richieste entro i termini inviati via e-mail o via PEC.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.: 2020-2022
		Del: 30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 32

In caso di ritardo nella fornitura dei dati, il Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza provvede a sollecitare via e-mail (anche PEC) i responsabili e ad segnalare i solleciti al Consiglio di Amministrazione.

I responsabili possono essere soggetti a sanzioni nel caso di ritardata, omessa, incompleta o errata trasmissione, con particolare riferimento alle informazioni concernenti l'organo di indirizzo politico amministrativo, nella fattispecie individuato nel Consiglio di Amministrazione, così, come previsto dagli artt. 46 e 47 del d.lgs. 33/2013 e dalla Delibera n. 66/2013 dell'ANAC.

12.1 Usabilità e comprensibilità dei dati

Gli uffici della società o della Capogruppo, per quelli di loro competenza, devono curare la qualità dei documenti da pubblicare affinché si possa accedere in modo agevole alle informazioni e si possano comprendere i contenuti. In particolare, i dati e i documenti devono essere pubblicati in aderenza alle seguenti caratteristiche:

CARATTERISTICA DEI DATI	NOTE ESPLICATIVE
Completi ed accurati	I dati devono corrispondere al fenomeno che si intende descrivere e, nel caso di dati tratti da documenti, devono essere pubblicati in modo esatto e senza omissioni.
Comprensibili	Il contenuto dei dati deve essere comprensibile ed esplicitato in modo chiaro ed evidente. Pertanto occorre: <ul style="list-style-type: none"> • evitare la frammentazione, cioè la pubblicazione di stesse tipologie di dati in punti diversi del sito, che impedisca e complichino l'effettuazione di calcoli e comparazioni; • selezionare ed elaborare i dati di natura tecnica (ad es. dati finanziari e bilanci) in modo che il significato sia chiaro ed accessibile anche per chi è privo di conoscenze specialistiche.
Aggiornati	Ogni dato deve essere aggiornato tempestivamente, ove ricorra l'ipotesi.
Tempestivi	La pubblicazione deve avvenire in tempi tali da garantire l'utile fruizione dall'utente.
In formato aperto	Le informazioni e i documenti devono essere pubblicati in formato aperto e raggiungibili direttamente dalla pagina dove le informazioni sono riportate.

12.2 Trasparenza e tutela dei dati personali

Il D.lgs. 14 marzo 2013 n.33 ha disciplinato in maniera organica i casi di pubblicità per finalità di trasparenza mediante inserzione di dati, informazioni, atti e documenti sui siti web istituzionali dei soggetti obbligati.

La Società nella sua attività di pubblicazione dei dati sul web può diffondere dati personali per finalità di trasparenza se previsti da espressa disposizione di legge o di regolamento, tenendo in considerazione che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti nell'art. 5 del Regolamento (EU) 2016/679 e della disciplina di protezione dei dati personali.

Sugli obblighi di Trasparenza il Garante per la protezione dei dati personali si è espresso con delle apposite Linee Guide ("Linee Guida per il trattamento dei dati personali") volte ad indicare specifiche cautele in relazione alle ipotesi di diffusione di dati personali mediante la pubblicazione sui siti web da parte di Organismi Pubblici e in particolare di quelli chiamati a dare attuazione al D.lgs. n. 33/2013.

Laddove la pubblicazione online di dati, informazioni e documenti comporti un trattamento di dati personali devono essere opportunamente temperate le esigenze di pubblicità e trasparenza con i diritti e le libertà fondamentali, nonché con la dignità dell'interessato, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali.

Pertanto, prima di mettere a disposizione sul sito web della Società dati e documenti (in formato integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, devono essere:

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.:	2020-2022
		Del:	30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 33	di 53

- Verificate l'esistenza di una specifica norma di Legge o di Regolamento che preveda tale pubblicazione;
- Selezionati i dati personali da inserire in tali atti e documenti, verificando, caso per caso, se ricorrono i presupposti per l'oscuramento di determinate informazioni;
- Resi intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione;
- Effettuata l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti nei casi in cui tali informazioni sono idonee a rivelare l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni o organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale ("dati sensibili"), oppure nel caso di dati in materia di casellario giudiziale, di anagrafe delle sanzioni amministrative dipendenti da reato e dei relativi carichi pendenti, nonché la qualità di imputato o di indagato ("dati giudiziari").

In ogni caso, ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati - RPD svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

Per quanto riguarda i rapporti fra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e il Responsabile della Protezione dei Dati - RPD l'ANAC ritiene che, per quanto possibile, quest'ultima figura non debba coincidere con il RPCT. Infatti, la sovrapposizione dei due ruoli può rischiare di limitare l'effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, tenuto conto dei numerosi compiti e responsabilità che la normativa attribuisce sia al RPD che al RPCT.

Resta fermo che, per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il RPD costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT, anche se naturalmente non può sostituirsi ad esso nell'esercizio delle sue funzioni. Infatti nel caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, co. 7, del d.lgs. 33/2013 il RPCT ben si può avvalere, se ritenuto necessario, di un supporto del RPD nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici ma limitatamente a profili di carattere generale, tenuto conto che proprio la legge attribuisce al RPCT il potere di richiedere un parere al Garante per la protezione dei dati personali.

12.3 Accesso civico semplice e generalizzato

Il diritto di accesso civico di cui agli artt. 5 e 5 bis del d.lgs. n. 33/2013, come modificati dal d.lgs. 97/2016, disciplina il diritto di chiunque di accedere, senza obbligo di motivazione e in assenza di titolarità di situazioni giuridiche qualificate, ai dati e ai documenti, detenuti dalla Società e precisamente:

- a) dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. n. 33/13 (cd. Accesso civico);
- b) dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del suddetto decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis (cd. Accesso generalizzato).

La Società ha pertanto adottato un Regolamento in materia di accesso civico semplice e generalizzato, che recepisce le indicazioni ANAC in materia (delibera n. 1309 / 2016) che è pubblicato sul sito istituzione nella sezione "Società Trasparente".

Resta comunque facoltà della Società escludere o limitare l'accoglimento della richiesta dando opportuna motivazione, ai sensi dell'art. 5-bis del d.lgs. n.33/2013, se la richiesta stessa attiene ad informazioni/dati/documenti che possono creare un pregiudizio alla tutela di:

- 1) Interessi pubblici:
 - sicurezza pubblica e ordine pubblico;
 - sicurezza nazionale;
 - difesa e questioni militari;
 - relazioni internazionali;
 - politica e stabilità finanziaria ed economica dello Stato;
 - conduzione di indagini sui reati e loro perseguimento;
 - regolare svolgimento di attività ispettive;
- 2) Interessi privati:
 - protezione dei dati personali;

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.: 2020-2022
		Del: 30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 34

- libertà e segretezza della corrispondenza;
- interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica.

L'accoglimento dell'istanza è escluso, altresì, nei casi di segreto di Stato e negli altri casi di divieti di accesso o divulgazione previsti dalla legge

13. Misure attuate dalla società

In linea con quanto previsto nel PN.A, al fine di adeguarsi alle disposizioni normative in materia di anticorruzione ed in attuazione delle misure pianificate nei precedenti PTPC SED ha provveduto con le seguenti attività:

- individuazione del responsabile anticorruzione e trasparenza **dr ing. Alfredo Castaldi** ;
- individuazione del RASA (Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante) nella persona del responsabile area tecnica **geom. Sabato Guariglia**;
- Attribuzione in capo all'Organismo di Vigilanza della funzione di Organismo Indipendente di Valutazione;
- Costante aggiornamento delle informazioni pubblicate sul sito web istituzionale nella sezione "Società trasparente" come da linee guida ANAC per le società partecipate emesse nel novembre 2017;
- Revisione e aggiornamento delle procedure interne impattanti aree identificate come "a rischio" nell'ambito della mappatura eseguita ai fini del Presente Piano;
- Aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs 231/01 approvato dal CdA in data 11 giugno 2018,
- Erogata formazione di base rivolta ai responsabili di funzione sul MOG 231 aggiornato ed in materia di Anticorruzione.

14. Sistema Disciplinare

La Società si è dotata di un proprio sistema disciplinare che troverà applicazione anche per le violazioni del PTPCT. Infatti, elemento essenziale per il funzionamento del PTPCT è l'applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare gli eventuali comportamenti contrastanti con le misure previste dal Piano. Al soggetto che dovesse violare le prescrizioni de Piano, verrà irrogata una sanzione proporzionata alla gravità del fatto commesso in linea con quanto previsto dal CCNL applicabile.

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

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

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

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

15. Monitoraggio e riesame

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie¹⁶.

¹⁶ cfr. Parte II, PNA 2019-2021, § 3.)

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.:	2020-2022
		Del:	30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 35	di 53

Monitoraggio e riesame sono due attività diverse anche se strettamente collegate. Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso. Per quanto riguarda il monitoraggio si possono distinguere due sotto-fasi:

- il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio;
- il monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio.

I risultati dell'attività di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio".

15.1 Monitoraggio sull'Attuazione delle Misure

Ai sensi dell'art.1 c.9 della legge 190/2012 il RPCT è "chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano", pertanto devono essere individuate le modalità, le tecniche e la frequenza del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, anche ai fini del loro aggiornamento periodico.

A tal fine sono riconosciuti al RPCT poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure, nonché di proposta delle integrazioni e delle modifiche delle stesse ritenute più opportune.

Il Monitoraggio si realizza tramite l'acquisizione da parte del RPCT di informazioni utili ad una valutazione sulla efficacia delle misure individuate, ed una verifica dei trend delle attività mappate nonché la tempestiva individuazione di rischi emergenti derivanti da modifiche organizzative o da variazioni dell'iter funzionale dei processi mappati.

Il RPCT, semestralmente, monitora l'adempimento degli obblighi di trasparenza, riscontrando la completezza e l'aggiornamento dei dati e delle informazioni supplicate nella sezione "Società Trasparente".

L'attività di monitoraggio è pianificata e documentata in un piano di monitoraggio annuale contenente:

- i processi/attività oggetto del monitoraggio;
- le periodicità delle verifiche;
- le modalità di svolgimento della verifica.

Con riferimento alla periodicità, il RPCT definirà la tempistica del monitoraggio tenuto conto della pianificazione delle misure previste nel Piano.

Per quanto riguarda i processi/attività oggetto del monitoraggio, il RPCT dovrà tener conto delle risultanze dell'attività di valutazione del rischio per individuare i processi/attività maggiormente a rischio sui quali concentrare l'azione di monitoraggio.

Per l'attività di monitoraggio, il RPCT si avvale della collaborazione delle strutture di vigilanza interne (Organismo di Vigilanza).

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, Legge 190/2012, il RPCT redige, entro il 15 dicembre di ogni anno, una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel Piano.

15.2 Riesame Periodico della funzionalità complessiva del sistema

Il processo di gestione del rischio, le cui risultanze confluiscono nel PTPCT, deve essere organizzato e realizzato in maniera tale da consentire un costante flusso di informazioni e feedback in ogni sua fase e deve essere svolto secondo il principio guida del "miglioramento progressivo e continuo".

A tal fine il RPCT, verifica almeno una volta all'anno, il sistema di gestione del rischio, attraverso un riesame avente per oggetto:

- l'adeguatezza del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza e delle misure in esso contenute;
- lo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previste nel PTPCT;
- le principali criticità riscontrate nell'attuazione del PTPCT.

Il riesame della funzionalità del sistema di gestione del rischio riguarda tutte le fasi del processo di gestione del rischio e ha l'obiettivo di:

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.: 2020-2022
		Del: 30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 36

- individuare eventuali rischi emergenti,
- identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura,
- prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio.

Il riesame periodico è coordinato dal RPCT con il contributo metodologico degli organismi deputati all'attività di valutazione delle performance (OIV e organismi con funzioni analoghe) e/o delle strutture di vigilanza interne (Organismo di Vigilanza).

16. Pianificazione 2020-2022

#	AMBITO	MISURA	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE
A. MISURE GENERALI				
1	ANALISI DEL CONTESTO E VALUTAZIONE DEI RISCHI	Revisione / aggiornamento analisi del Contesto Esterno in conformità con le Linee Guida del PNA 2019	2020	RPCT/Dipendenti
		Revisione / aggiornamento analisi del Contesto Interno in conformità con le Linee Guida del PNA 2019	2020	RPCT/Dipendenti/Responsabili Strutture
		Revisione della metodologia di valutazione e trattamento del Rischio in conformità con le Linee Guida del PNA 2019	2020	RPCT
2	SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI (FLUSSI INFORMATIVI)	Messa a regime di una procedura sui Flussi informativi (in termini di periodicità di invio, owner della trasmissione, canali utilizzati)	Primo semestre 2020	Organo competente
		Monitoraggio sulla corretta applicazione della procedura sui flussi	Semestrale	RPCT
3	INCOMPATIBILITA' E INCONFERIBILITA'	Acquisizione delle dichiarazioni precedentemente al conferimento dell'incarico	Prima del conferimento	RPCT/SEH
		Acquisizione della dichiarazione sull'insussistenza di ipotesi di incompatibilità aggiornata	entro il 30 marzo di ogni anno	RPCT/Affari Generali
		Verifica dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 39/2013 e monitoraggio delle	Entro sei mesi dal rilascio della dichiarazione	RPCT

#	AMBITO	MISURA	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE
		<p>singole posizioni soggettive (attraverso l'acquisizione di casellari giudiziari e dichiarazione dei carichi pendenti)</p> <p>Implementazione di una procedura di conferimento degli incarichi (acquisizione, conservazione e verifica delle dichiarazioni)</p>	2020	RPCT
4	PANTOUFLAGE	<p>Verifica dell'inserimento della condizione ostativa negli avvisi di selezione</p> <p>Verifica acquisizione della dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa</p>	2020 / 2021 / 2022	RPCT
5	WHISTLEBLOWING	<p>Verifica sul corretto funzionamento della piattaforma messa a disposizione dalla Società e sulla gestione delle segnalazioni (eventualmente) ricevute</p>	Cadenza semestrale	RPCT
6	FORMAZIONE	<p>Implementazione di una procedura appropriata per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruzione.</p> <p>Programmazione di una sessione formativa sulla normativa di base rivolta a tutti i dipendenti dell'Organizzazione (in aula o e-learning)</p>	2020	SEH/ RPCT
		<p>Programmazione di una sessione formativa sulla normativa di base rivolta a tutti i dipendenti dell'Organizzazione (in aula o e-learning)</p>	2020/2021	SEH/ RPCT/ Responsabili di Area

		PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE		Rel.:	2020-2022
				Del:	30/01/2020
Legge n 190 del 2012				Pag.: 38	di 53
#	AMBITO	MISURA	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE	
		<p>Programmazione di una sessione formativa specifica che tratti delle misure di prevenzione legate alle aree a maggior rischio</p> <p>Monitoraggio e verifica del livello di attuazione dei processi di formazione e la loro adeguatezza</p>	<p><i>entro il 30 marzo di ogni anno</i></p> <p><i>Annuale</i></p>	<p>SEH/RPCT/Responsabili di Area</p> <p>RPCT</p>	
7	CODICE ETICO E COMPORTAMENTALE	<p>Valutare necessità di aggiornare il Codice tenendo conto delle “linee guida in materia di Codici di comportamento” che verranno emanate dell’ANAC e del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al dpr 62/2013</p>	<i>1 semestre 2021</i>	SEH/RPCT/OdV	
8	CONFERIMENTO INCARICHI DIPENDENTI	Specifica attività di sensibilizzazione sul personale in materia	2020	SEH/RPCT	
9	ROTAZIONE DEL PERSONALE O MISURE ALTERNATIVE	Garantire che per tutti i processi “a rischio” sia assicurata la segregazione attraverso un impianto normativo adeguato	2020 / 1 semestre 2021 <i>(successivamente all’aggiornamento della valutazione dei rischi)</i>	RPCT	
B.MISURE SPECIFICHE					
1	<u>ACQUISTI - GESTIONE CONFLITTO DI INTERESSI</u>	Definizione di una procedura per la raccolta sistematica delle dichiarazioni di “assenza di conflitto d’interessi” per i soggetti coinvolti nelle procedure di affidamento di lavori,	2020	RPCT/SEH	

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE		Rel.:	2020-2022
			Del:	30/01/2020
	Legge n 190 del 2012		Pag.: 39	di 53
#	AMBITO	MISURA	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE
		servizi o incarichi di consulenza.		
2	<u>GESTIONE DEL PERSONALE - DOTAZIONI AI DIPENDENTI</u>	Formalizzazione delle modalità di assegnazione ai dipendenti e disciplina dell'utilizzo dei dispositivi aziendali	2020	SEH/Struttura competente

17. Allegati

1. Gap Analysis

18. Appendice

1.1.1. Elenco Obblighi di Pubblicazione "Società Trasparente"

Di seguito la tabella riepilogativa ai sensi del succitato art. 10 del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii. e aggiornata secondo quanto prescritto dall'Allegato 1 alla Determinazione ANAC n. 1134 del 8/11/2017 *con l'indicazione dei responsabili di SED della trasmissione dei dati. Il responsabile della pubblicazione dei dati è l'ufficio della capogruppo SEH marketing e comunicazione.*

La stessa tabella è stata inviata dal RPCT a tutti i process owner interessati sia interni alla SED che esterni poiché uffici della società capogruppo SEH.

1.1.2. Linee Guida per il conferimento di incarichi ai dipendenti

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.:	2020-2022
		Del:	30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 40	di 53

Tabella responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati.

Sez	Sottosezione	Documenti/dati /informazioni da produrre	Responsabile Trasmissione	Termini per aggiornamento/ pubblicazione
DISPOSIZIONI GENERALI	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)	RPCT	Adozione: entro il 31/01 di ogni anno Pubblicazione: tempestiva e non oltre un mese da adozione
	Atti Generali	Statuto	Affari Generali	Ad ogni aggiornamento (tempestivo)
		Corporate Governance	SEH - Comunicazion e e marketing	Ad ogni aggiornamento (tempestivo)
		Codice Etico	SEH - Comunicazion e e marketing	Ad ogni aggiornamento (tempestivo)
		Modello 231	RPCT	Ad ogni aggiornamento (tempestivo)
		REGOLAMENTO PER LE ACQUISIZIONI IN ECONOMIA DI BENI, SERVIZI E LAVORI	Affari Generali	Ad ogni aggiornamento (tempestivo)
		Regolamento acquisti settore speciale	Affari Generali	Ad ogni aggiornamento (tempestivo)
		Regolamento per la gestione del fondo economale	Affari Generali	Ad ogni aggiornamento (tempestivo)
		Regolamento per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi	SEH - Personale	Ad ogni aggiornamento (tempestivo)

Sez	Sottosezione	Documenti/dati /informazioni da produrre	Responsabile Trasmissione	Termini per aggiornamento/ pubblicazione
ORGANIZZAZIONE	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	1) Atto di nomina o proclamazione (con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo) (comma 1 lettera a) art. 14 D.lgs 33/2013)	Affari Generali	Tempestivo
		2) Curriculum vitae (comma 1 lettera b) art. 14 D.lgs 33/2013)		Tempestivo
		3) Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica (comma 1 lettera c) art. 14 D.lgs 33/2013)	Affari Generali/SEH Personale	Tempestivo
		4) Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici (comma 1 lettera c) art. 14 D.lgs 33/2013)		Annuale (scadenza definita in relazione alle esigenze operative della società)
		5) Dichiarazione sostitutiva relativa allo svolgimento di altre cariche/incarichi - Modello A (comma 1 lettere d e e) art. 14 D.lgs 33/2013)	Affari Generali	Tempestivo all'atto del conferimento dell'incarico + ad ogni aggiornamento
		6) Copia dell'ultima Dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche o del quadro riepilogativo (comma 1 lettera f) art. 14 D.lgs 33/2013) [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)		- Entro tre mesi dall'atto del conferimento dell'incarico Entro 30 ottobre di ogni anno (ossia entro un mese dalla scadenza del termine utile per la presentazione della dichiarazione) - (Art. 2 c. 1 punto 2. Legge n. 441/1982) N.B. Per i cessati la Dichiarazione dei redditi deve pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o dl mandato (Art. 2 c. 1 punto 4 Legge n. 441/1982)

Sez	Sottosezione	Documenti/dati /informazioni da produrre	Responsabile Trasmissione	Termini per aggiornamento/ pubblicazione
		8) Dichiarazione della situazione patrimoniale - <i>Modello B (comma 1 lettera f) art. 14 D.lgs 33/2013)</i>		Nessuno <i>(va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).</i>
		Attestazione variazione patrimoniale - <i>Modello B1 (comma1 lettera f) art. 14 D.lgs 33/2013)</i>		Entro 30 ottobre di ogni anno <i>(ossia entro un mese dalla scadenza del termine utile per la presentazione della dichiarazione)</i>
		9) Attestazione variazione patrimoniale - per i cessati - <i>Modello B2 (comma 1 lettera f) art. 14 D.lgs 33/2013)</i>		Nessuno <i>(presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico)</i>
		10) Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità di cui al decreto 39/2013 - art. 20 comma 1- <i>Modello C</i>		All'atto del conferimento dell'incarico (tempestivo)
		11) Dichiarazione annuale sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità di cui al decreto 39/2013 - art. 20 comma 2 - <i>Modello D</i>		Annuale
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	INFORMAZIONE: Con riferimento a quanto prescritto dal D. Lgs. 33/2013, art. 47, non sono presenti sanzioni per mancata comunicazione dei dati.	RTPC	Al verificarsi dell'evento (tempestivo)
	Articolazione degli uffici	Organigramma	RTPC / Affari Generali	Ad ogni aggiornamento (tempestivo)
	Telefono e posta elettronica	Elenco telefonico e posta elettronica	Affari Generali	Ad ogni aggiornamento (tempestivo)

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.:	2020-2022
		Del:	30/01/2020
	Legge n 190 del 2012		Pag.: 43

Sez	Sottosezione	Documenti/dati /informazioni da produrre	Responsabile Trasmissione	Termini per aggiornamento/ pubblicazione
CONSULENTI E COLLABORATORI	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	La Tabella "Consulenti e collaboratori - art. 15-bis" con, per ciascun titolare dell'incarico: 1) gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, l'oggetto della prestazione, la ragione dell'incarico e la durata; 2) il curriculum vitae; i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione, nonché agli incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali; 4) il tipo di procedura seguita per la selezione del contraente e il numero di partecipanti alla procedura.	Affari Generali/Ufficio Acquisti Se trattasi di collaboratori (lavoro dipendente) SEH Personale	- entro trenta giorni dal conferimento di incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali (inclusi quelli arbitrali) - pubblicazione per i n. 2 anni successivi alla loro cessazione
PERSONALE	Titolari di incarichi dirigenziali	1) Atto di nomina o proclamazione (con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo) (<i>commi 1 lettera a, c. 1-bis art. 14 D.lgs 33/2013</i>)	SEH Personale/ Affari Generali	Tempestivo
		2) Curriculum vitae (<i>commi 1 lettera b, c. 1-bis art. 14 D.lgs 33/2013</i>)		Tempestivo
		3) Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica (<i>commi 1 lettera c), 1-bis art. 14 D.lgs 33/2013</i>)		Tempestivo
		4) Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici (<i>comma 1 lettera c) e c. 1-bis art. 14 D.lgs 33/2013</i>)		Tempestivo
		5) Dichiarazione sostitutiva relativa allo svolgimento di altre cariche/incarichi - - <i>Modello A (comma 1 lettere d e e), c. 1-bis art. 14 D.lgs 33/2013</i>)		Tempestivo all'atto del conferimento dell'incarico + ad ogni aggiornamento

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.:	2020-2022
		Del:	30/01/2020
	<i>Legge n 190 del 2012</i>		Pag.: 44

Sez	Sottosezione	Documenti/dati /informazioni da produrre	Responsabile Trasmissione	Termini per aggiornamento/ pubblicazione
		6) Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità di cui al decreto 39/2013 - art. 20 comma 1- <i>Modello C</i>		All'atto del conferimento dell'incarico (tempestivo)
		7) Dichiarazione annuale sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità di cui al decreto 39/2013 - art. 20 comma 2 - <i>Modello D</i>		Annuale
		8) Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica (<i>art. 14, c. 1-ter, secondo periodo D.Lgs. 33/2013</i>)		Tempestivo
PERSONALE	Dirigenti cessati	1) Atto di nomina o proclamazione (con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo) (<i>comma 1 lettera a) art. 14 D.lgs 33/2013</i>)		Tempestivo
		2) Curriculum vitae (<i>comma 1 lettera b) art. 14 D.lgs 33/2013</i>)		Tempestivo
		3) Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica (<i>comma 1 lettera c) art. 14 D.lgs 33/2013</i>)		Tempestivo
		4) Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici (<i>comma 1 lettera c) art. 14 D.lgs 33/2013</i>)		Tempestivo
		5) Dichiarazione sostitutiva relativa allo svolgimento di altre cariche/incarichi - <i>Modello A (comma 1 lettere d e e) art. 14 D.lgs 33/2013</i>)		Tempestivo all'atto del conferimento dell'incarico + ad ogni aggiornamento
		(<i>comma 1 lettera f) art. 14 D.lgs 33/2013 - art. 2 c.1, punto 2 Legge n. 441/1982</i>)		- Entro tre mesi dall'atto del conferimento dell'incarico Entro 30 ottobre di ogni anno (<i>ossia entro un mese dalla scadenza del termine utile per la presentazione della dichiarazione</i>)



**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE**

Rel.: 2020-2022

Del: 30/01/2020

Legge n 190 del 2012

Pag.: 45

di 53

Sez	Sottosezione	Documenti/dati /informazioni da produrre	Responsabile Trasmissione	Termini per aggiornamento/ pubblicazione
				(Art. 2 c. 1 punto 2. Legge n. 441/1982) N.B. Per i cessati la Dichiarazione dei redditi deve pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o dl mandato (Art. 2 c. 1 punto 4 Legge n. 441/1982)
	Dotazione Organica	Numero dipendenti + Costo del Personale		Annuale
	Tassi di assenza	Tasso di assenza e di maggior presenza del personale in servizio (trimestrale)		Trimestrale
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	Link al file "Incarichi conferiti" Elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (dirigente e non dirigente), con l'indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante per ogni incarico.		Al verificarsi dell'evento (tempestivo)
	Contrattazione Collettiva	Contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore gas-acqua del 09/03/2007 + Rinnovo del 10/02/2011 + Rinnovo del 14/01/2014		Al verificarsi dell'evento (tempestivo)
	Contrattazione integrativa	Verbale di incontro contrattazione integrativa		Ad ogni aggiornamento (tempestivo)
SELEZIONE DEL PERSONALE	Reclutamento del personale	INFORMAZIONE: Allo stato attuale, non sono previsti bandi concorso ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 33/2013	SEH Personale	Al verificarsi dell'evento (tempestivo)

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.:	2020-2022
		Del:	30/01/2020
	Legge n 190 del 2012		Pag.: 46

Sez	Sottosezione	Documenti/dati /informazioni da produrre	Responsabile Trasmissione	Termini per aggiornamento/ pubblicazione
PERFORMANCE	Ammontare complessivo dei premi	Documento "Ammontare complessivo dei premi <u>stanziati e distribuiti</u> collegati alla contrattazione di secondo livello"		Tempestivo
ENTI CONTROLLATI	Società partecipate	<i>La Società non detiene quote di partecipazione in altre società.</i>		
	Enti di diritto privato controllati	<i>La Società non controlla Società</i>		
	Rappresentazione grafica	N/A		
ATTIVITA' E PROCEDIMENTI	Tipologie di procedimento (laddove preposti allo svolgimento di un'attività amministrativa)	<p>INFORMAZIONE: Salerno Energia Distribuzione S.p.A. ha avviato i lavori per la ricognizione dei procedimenti amministrativi di propria competenza.</p> <p>Per ciascuna tipologia di procedimento:</p> <p>a) una breve descrizione del procedimento con indicazione di tutti i riferimenti normativi utili;</p> <p>b) l'unità organizzativa responsabile dell'istruttoria;</p> <p>c) l'ufficio, unitamente ai recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale, nonché, ove diverso, l'ufficio competente all'adozione del provvedimento finale, con l'indicazione del nome del responsabile dell'ufficio, unitamente ai rispettivi recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale;</p> <p>d) per i procedimenti ad istanza di parte, gli atti e i documenti da allegare all'istanza e la modulistica necessaria, compresi i fac-simile per le autocertificazioni, anche se la produzione a corredo dell'istanza è prevista da norme di legge, regolamenti o atti</p>	N/A	N/A

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.:	2020-2022
		Del:	30/01/2020
	Legge n 190 del 2012		Pag.: 47

Sez	Sottosezione	Documenti/dati /informazioni da produrre	Responsabile Trasmissione	Termini per aggiornamento/ pubblicazione
		<p>pubblicati nella Gazzetta Ufficiale, nonché gli uffici ai quali rivolgersi per informazioni, gli orari e le modalità di accesso con indicazione degli indirizzi, dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale, a cui presentare le istanze;</p> <p>e) le modalità con le quali gli interessati possono ottenere le informazioni relative ai procedimenti in corso che li riguardano;</p> <p>f) il termine fissato in sede di disciplina normativa del procedimento per la conclusione con l'adozione di un provvedimento espresso e ogni altro termine procedimentale rilevante;</p> <p>g) i procedimenti per i quali il provvedimento dell'amministrazione può essere sostituito da una dichiarazione dell'interessato, ovvero il procedimento può concludersi con il silenzio assenso dell'amministrazione;</p> <p>h) gli strumenti di tutela, amministrativa e giurisdizionale, riconosciuti dalla legge in favore dell'interessato, nel corso del procedimento e nei confronti del provvedimento finale ovvero nei casi di adozione del provvedimento oltre il termine predeterminato per la sua conclusione e i modi per attivarli;</p> <p>i) il link di accesso al servizio on line, ove sia già disponibile in rete, o i tempi previsti per la sua attivazione;</p> <p>l) le modalità per l'effettuazione dei pagamenti eventualmente necessari, con le informazioni di cui all'articolo 36;</p> <p>m) il nome del soggetto a cui è attribuito, in caso di inerzia, il potere sostitutivo, nonché le modalità per attivare tale potere, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale;</p>		
BANDI DI GARA E CONTRATTI	Sezione Bandi di gara	<p>Link alle seguenti sezioni:</p> <p>1) Sezione bandi di gara</p> <p>2) Informazioni sulle singole procedure</p>	Area Tecnica /SEH	Tempestivo

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.:	2020-2022
		Del:	30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 48	di 53

Sez	Sottosezione	Documenti/dati /informazioni da produrre	Responsabile Trasmissione	Termini per aggiornamento/ pubblicazione
		3) Adempimenti ex art.1 c.32 L.190/12 - Settore Acquisti e Appalti		Entro 31/01
SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, VANTAGGI ECONOMICI	Criteri e modalità	<p>INFORMAZIONE:</p> <p>La Salerno Energia Distribuzione S.p.A. non eroga sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggio economici a persone fisiche ed enti pubblici.</p>	Affari generali	Al verificarsi dell'evento (tempestivo)
	Atti di concessione	<p>INFORMAZIONE:</p> <p>Anno 20XY</p> <p>Nel corso dell'anno 20XY non sono stati erogati contributi, sovvenzioni, sussidi e/o vantaggi economici di cui agli artt. 26 - 27 D. Lgs. 33/2013 e dell'art. 12 L. 241/90.</p>		Annuale

Sez	Sottosezione	Documenti/dati /informazioni da produrre	Responsabile Trasmissione	Termini per aggiornamento/ pubblicazione
BILANCI	Bilancio	Bilancio preventivo (piano industriale quinquennio) 1) Abstract 2) Cash Flow 3) Conto Economico 4) Dettaglio Costi 5) Dettaglio Ricavi 6) Risorse Esterne 7) Sintesi dei Risultati 8) Stato Patrimoniale 9) Dettaglio Stato Patrimoniale	Affari Generali	Entro 30 gg. dall'adozione
		Bilancio Consuntivo 1) Bilancio esercizio anno 2) Relazione sulla gestione 3) Bilancio 4) Nota Integrativa 5) Relazione società di revisione 6) Bilancio consolidato di Gruppo		Entro 30 gg. dall'adozione
	Provvedimenti	Provvedimenti delle p.a. socie che fissano obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento (art. 19 c. 5, 6 e 7 D.Lgs. 175/2016).		Tempestivo
BENI IMMOBILIARI E GESTIONE	Patrimonio immobiliare	Visura catastale	Area Amministrazione	Tempestivo

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.:	2020-2022
		Del:	30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 50	di 53

Sez	Sottosezione	Documenti/dati /informazioni da produrre	Responsabile Trasmissione	Termini per aggiornamento/ pubblicazione
	Canoni di locazione o affitto	Elenco canoni di locazione con importo annuale		Tempestivo
CONTROLLI E RILIEVI SULL'AMMINISTRAZIONE	Organo di controllo che svolge le funzioni di OIV	Nominativi Organo di Controllo che svolge le funzioni di OIV	Affari Generali	Tempestivo
		Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	RTPC	Annuale e in relazione a delibere ANAC
	Organi di revisione amministrativa e contabile	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile al bilancio di esercizio	Affari Generali	Tempestivo
	Corte dei Conti	INFORMAZIONE: Salerno Energia Distribuzione al momento non ha mai ricevuto alcun controllo della Corte dei Conti.	Area Amministrazione	Tempestivo
SERVIZI EROGATI	Carta dei servizi e standard di qualità	Link allo Standard del servizio di Salerno Energia Distribuzione	Area Tecnica	Tempestivo

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.:	2020-2022
		Del:	30/01/2020
	Legge n 190 del 2012		Pag.: 51

Sez	Sottosezione	Documenti/dati /informazioni da produrre	Responsabile Trasmissione	Termini per aggiornamento/ pubblicazione
	Class action	INFORMAZIONE: Salerno Energia Distribuzione al momento non ci sono in corso o conclusi.	Area Tecnica	Tempestivo
	Costi contabilizzati	Link ai tariffari per la prestazione dei servizi	Area Amministrazione	Tempestivo
SERVIZI EROGATI	Liste di attesa	N.A.		
	Servizi in rete	N.A.		
PAGAMENTI DELL'AMMINISTRAZIONE	Dati sui pagamenti	INFORMAZIONE: Quanto prescritto dall' art. 4-bis, c. 2 del D.lgs. 33/2013 in materia di dati sui pagamenti con utilizzo di risorse pubbliche non attiene alla società Salerno Energia Distribuzione S.p.A.	Area Amministrazione	-
	Indicatore di tempestività dei pagamenti	1)Indicatore di tempestività dei pagamenti: a) su base annuale b) su base trimestrale 2) Ammontare complessivo dei debiti _ anno..... 3) Numero delle imprese creditrici- anno		1-a) entro il 31/01 1-b) entro 30 gg. dalla fine del trimestre 2) 31/01 3) 31/01 Rif. DPCM 22/09/2014 art. 10
	IBAN e pagamenti informatici	INFORMAZIONE: Pubblicazione delle informazioni necessarie per l'effettuazione di pagamenti informatici, ai sensi dell'art.36 c. 1 del D.Lgs 33/2013		Tempestivo
OPERE PUBBLICHE	Atti di programmazione delle opere pubbliche	N.A.		

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.:	2020-2022
		Del:	30/01/2020
	Legge n 190 del 2012		Pag.: 52

Sez	Sottosezione	Documenti/dati /informazioni da produrre	Responsabile Trasmissione	Termini per aggiornamento/ pubblicazione
	Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche			
INFORMAZIONI AMBIENTALI	-	Bilancio ambientale	RTPC	Annuale
ALTRI CONTENUTI	Prevenzione della Corruzione	1) Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e sugli allegati 2) Nomina Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione e modulo di trasmissione ad ANAC 3) Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (Modulo ANAC) 4) Eventuali atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al D.Lgs. 39/2013	RTPC/Affari generali	1) Adozione: entro il 31/01 di ogni anno Pubblicazione: tempestiva e non oltre un mese da adozione 2) Tempestivo 3) Annuale (entro il 15/12) 4) Tempestivo
	Accesso civico	Regolamento accesso civico Informativa sulle tipologie di accesso civico (semplice e generalizzato) e procedura/modulistica per presentare istanza di accesso civico Registro degli accessi (rif. Linee Guida FOIA - Del. 1309/2016)		Ad ogni aggiornamento (tempestivo)
	Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati	INFORMAZIONE: Quanto prescritto dall'art. 53 c. 1 bis del D.Lgs 82/2005 (Codice dell'amministrazione digitale) e dall'art. 9 c. 7 d.l. 179/2012 (Dati di tipo aperto e inclusione digitale) convertito con modificazioni della L. 17/12/2012 n. 221 non attiene a Salerno Energia Distribuzione S.p.A.	-	-
	Dati ulteriori		RTPC	Annuale

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Rel.: 2020-2022
		Del: 30/01/2020
	Legge n 190 del 2012	Pag.: 53

APPENDICE 2. Linee Guida per in conferimento di incarichi ai dipendenti

LINEE GUIDA PER IL CONFERIMENTO INCARICHI AI DIPENDENTI

PREMESSA

Al fine di ottemperare la **misura di trasparenza di cui all'art. 18 del d.lgs. 33/2013**, ai sensi del quale le amministrazioni sono tenute a pubblicare i dati relativi agli incarichi conferiti o **autorizzati ai propri dipendenti**, con l'indicazione della durata e del **compenso spettante**, di seguito si riportano le linee guida a cui i dipendenti della società devono conformarsi nel caso si trovino a ricoprire incarichi ulteriori a quali previsti dal proprio contratto di lavoro con SED.

TIPOLOGIA DI INCARICHI E DI CONFLITTO DI INTERESSE

In linea generale, oltre a garantire il rispetto degli adempimenti di trasparenza **ex art. 18 del d.lgs. 33/2013**, tali linee guida si pongono l'obiettivo di identificare e gestire eventuali situazioni di conflitto di interesse che si potrebbero verificare in capo ad uno o più dipendenti della società.

Tali situazioni potrebbero configurarsi nei seguenti casi:

- l'esecuzione di un incarico ulteriore potrebbe far sorgere in capo al dipendente degli interessi personali che potrebbero prevalere su quello primario della Società;
- l'incarico sia presso un fornitore di SED, relativamente a quei dipendenti delle strutture che partecipano a qualunque titolo all'individuazione del fornitore;
- l'incarico si svolga a favore di soggetti (privati/pubblici) che abbiano o abbiano avuto un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza;
- che per il tipo di attività o per l'oggetto dell'incarico si possa creare nocumento all'immagine di SED anche in relazione al rischio di utilizzo o diffusione illeciti di informazioni di cui il dipendente è a conoscenza per ragioni di ufficio;
- in generale, tutti gli incarichi che presentano un conflitto di interesse per la natura o l'oggetto dell'incarico, o che possono pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

COMUNICAZIONE AL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Qualsiasi incarico che possa configurare una delle casistiche sopra riportate o qualunque altro incarico svolto ulteriore o aggiuntivo a quanto previsto dal contratto di lavoro con SED (consulenze, docenze, ecc) devono essere tempestivamente comunicate al Responsabile della Prevenzione della Corruzione al seguente indirizzo email anticorruzione@sedspa.it con l'indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante per ogni incarico.

L'RPCT, ricevuta tale comunicazione provvede a:

- pubblicare nella sezione "Società Trasparente" del sito internet aziendale le seguenti informazioni: nominativo dell'interessato, dell'oggetto dell'incarico, durata e del compenso spettante.
- valutare eventuali situazioni di conflitto di interesse e segnalare alla Direzione aziendale eventuali soluzioni organizzative per il superamento di tale conflitto (es. escludere un dipendente dalla partecipazione di uno specifico procedimento di gara qualora possa sussistere un interesse personale con uno degli operatori economici concorrenti).