

**PIANO PER
LA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE E LA TRASPARENZA
2022 - 2024
DI LARIO RETI HOLDING S.P.A.**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 21/01/2022 su proposta del Responsabile della Prevenzione della corruzione e trasparenza.

In vigore dal 01/02/2022

Indice dei contenuti

1	CONTENUTO E FINALITA' DEL PIANO	6
2	PROFILO DELLA SOCIETÀ	9
2.1	ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ	9
2.2	GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO	10
2.3	IL MODELLO EX D. LGS. N. 231/01 DELLA SOCIETÀ	11
3	INQUADRAMENTO NORMATIVO	12
3.1.1	<i>PNA 2013</i>	13
3.1.2	<i>Nuove Linee Guida ANAC</i>	15
3.1.3	<i>PNA 2018 e PNA 2019</i>	18
3.2	OBBLIGHI DI LARIO RETI HOLDING S.P.A.	20
4	REATI RILEVANTI E VALUTAZIONE DEI RISCHI	21
4.1	MODELLO 231 E CORPO NORMATIVO INTERNO	21
4.2	REATI DI CORRUZIONE	24
4.3	ATTIVITÀ SENSIBILI E VALUTAZIONE DEI RISCHI	26
5	DESTINATARI E RESPONSABILITÀ	31
5.1	SOGGETTI PREPOSTI ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ALLA TRASPARENZA	31
a.	<i>il Consiglio di Amministrazione</i>	31
b.	<i>il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza</i>	31
c.	<i>i Referenti per la prevenzione e la trasparenza per l'area di rispettiva competenza</i> 32	32
d.	<i>i dipendenti della Società</i>	32
e.	<i>il facente funzioni dell'OIV</i>	33
f.	<i>i collaboratori a qualsiasi titolo</i>	33
g.	<i>Responsabile per la Protezione dei Dati (RPD)</i>	33
5.2	NOMINE	33
6	LA RELAZIONE 2021 DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 36	
7	MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	36
7.1	MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL PPCT E INFORMATIVE CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA E IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	36
7.1.1	<i>Aggiornamento matrice rischi 190 e Piano di verifiche</i>	37
7.1.2	<i>Aggiornamento annuale</i>	38
7.2	FUNZIONI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE	38
7.3	TRASPARENZA	39
7.3.1	<i>Sezione Società trasparente</i>	39
7.3.2	<i>Procedura trasparenza</i>	40
7.3.3	<i>Accesso civico e accesso generalizzato</i>	42
7.3.4	<i>Responsabili della trasmissione e pubblicazione</i>	43
7.4	CODICE ETICO	43
7.5	ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO DI CORRUZIONE	44
7.6	ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI	45
7.7	INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI	47
7.8	LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE E DI LAVORO AUTONOMO (<i>PANTOUFLAGE – REVOLVING DOORS</i>)	49
7.9	OBBLIGHI DI INFORMAZIONE E <i>WHISTLEBLOWING</i>	51
7.10	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	54
7.11	SISTEMA DISCIPLINARE	56
7.11.1	<i>Violazioni del Piano</i>	58
7.11.2	<i>Misure nei confronti dei lavoratori subordinati</i>	59

7.11.3	Misure nei confronti dei Dirigenti.....	61
7.11.4	Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci	62
7.11.5	Misure nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza	62
7.11.6	Misure nei confronti di fornitori e di professionisti esterni	62
8	PIANO DI AZIONE 2022 – 2024	63
8.1	AZIONI SPECIFICHE 2022.....	63
8.2	AZIONI SPECIFICHE 2023-2024	63
8.3	AZIONI PERIODICHE ANNUALI.....	64

Legenda

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche
Autorità	ANAC
Codice Etico	Codice Etico adottato da Lario Reti Holding
Decreto	D.Lgs. n. 231/01
Destinatari	Gli Amministratori, il personale dipendente, i collaboratori esterni e tutti i soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società
Dipendenti	Dipendenti di Lario Reti Holding SpA.
Legge n. 190/12	Legge n. 190 del 6 novembre 2012 in merito a "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella PA"
Nuove Linee Guida o Linee Guida 2017 ANAC	Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte della società ed enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" - delibera di ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017.
D.Lgs. n. 33/13	Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 in merito al "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"
D.Lgs. n. 39/13	Decreto Legislativo 8 aprile 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 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190"
D. Lgs. n. 97/16	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"
D.Lgs. n. 175/16 o TUSP	Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica
Delibera ANAC n.833 del 3 agosto 2016	Linee guida in materia di accertamento delle inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconfiribili e incompatibili
Delibera ANAC n.1309 del 28 dicembre 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. 469 del 9 giugno 2021	Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing) <i>modificate con il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 21 luglio 2021 Errata corrige</i>
Legge n. 179/17 o normativa in materia di whistleblowing	Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un lavoro pubblico o privato
LRH	Lario Reti Holding SpA

Modello	Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. n. 231 del 8 giugno 2001
Organi Sociali	Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale di Lario Reti Holding SpA
OdV	Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 231/01
OIV	Organismo Indipendente di Valutazione
P.A.	Qualsiasi Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi esponenti nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio anche di fatto, nonché i membri degli Organi delle Comunità Europee e i funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri
PNA 2013	Piano Nazionale Anticorruzione approvato dal Dipartimento della Funzione Pubblica e trasmesso dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione in data 11 settembre 2013
PNA 2015	Aggiornamento 2015 al PNA 2013 di ANAC - determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015
PNA 2016	Piano Nazionale Anticorruzione 2016 di ANAC - delibera n. 831 del 3 agosto 2016
PNA 2017	Aggiornamento 2017 al PNA 2016 di ANAC - delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017
PNA 2018	Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione - delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018
PNA 2019	Piano Nazionale Anticorruzione 2019 - delibera n. 1064 del 13 novembre 2019
Aggiornamento PNA 2021	Atti di regolazione e normativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza successivi al PNA 2019 Delibera n. 1064 (ANAC seduta del 21 luglio 2021)
Piano o PPCT	Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza di Lario Reti Holding SpA.
Responsabile o RPCT	Responsabile della prevenzione della corruzione (ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, n. 190) e della trasparenza (ai sensi dell'art. 43, D.Lgs. n. 33/13)
Società	Lario Reti Holding SpA.

1 CONTENUTO E FINALITA' DEL PIANO

Il presente Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza (Piano o PPCT) aggiorna senza soluzione di continuità il precedente, adottato in data 30/03/2021.

È stato sviluppato secondo la normativa applicabile a Lario Reti Holding SpA alla data di stesura, principalmente:

- “Nuove Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte della società ed enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici” (delibera di ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017, che ha integralmente sostituito la determinazione n. 8 del 17 giugno 2015);
- Piano Nazionale Anticorruzione 2019 - delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019, che ha consolidato in un unico atto tutte le indicazioni fornite fino ad oggi con le parti generali dei PNA e degli aggiornamenti i PNA adottati fino al 2018 1;
- Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)- delibera ANAC n.469/2021.

A supporto della verifica della normativa applicabile è stato utilizzato il documento pubblicato da ANAC, “Atti di regolazione e normativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza successivi al PNA 2019 Delibera n. 1064”. ANAC, infatti, nella seduta del 21 luglio 2021 per l'aggiornamento del PNA 2019-2021, tenuto conto delle riforme che interessano molti settori tra i quali quello della prevenzione della corruzione, ha deciso di limitarsi a fornire un quadro delle fonti normative e delle delibere rilevanti intervenute dopo l'approvazione del piano triennale.

Il presente Piano descrive le misure adottate e da adottare da Lario Reti

¹ Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA 2013) del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), l'aggiornamento 2015 al PNA di ANAC (determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015); il PNA 2016 di ANAC (delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016); l'aggiornamento 2017 al PNA 2016 di ANAC (delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017); l'aggiornamento 2018 al PNA di ANAC (delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018).

Holding SpA, società di diritto privato in controllo pubblico, c.d. in house, finalizzate alla prevenzione dei reati di corruzione.

Ciascuna misura identificata è stata adattata alle specifiche esigenze operative della Società ed è il risultato dell'analisi delle aree a rischio, ossia delle attività che, per i servizi erogati dalla Società, sono state valutate più esposte alla commissione dei reati associati al fenomeno della corruzione.

LRH S.p.A. è già dotata di un sistema di controllo interno di moderna concezione che, seguendo le best practice di riferimento, si presenta come sistema unitario, di cui la gestione del rischio rappresenta il filo conduttore e che prevede che le sue diverse componenti siano tra loro coordinate e interdipendenti. La Società pertanto ha inteso adottare un Piano di Prevenzione della Corruzione che, da un lato, sia compatibile e complementare con il sistema di controllo interno integrato già esistente, e, dall'altro, faccia proprio l'innovativo approccio introdotto dalla Legge Anticorruzione, mirante alla prevenzione non solo di specifiche condotte criminose, ma anche di ogni comportamento potenzialmente idoneo a favorire situazioni di malaffare. La definizione, infatti, di corruzione è stata intesa, come indicato anche nei documenti normativi che si sono succeduti negli anni, coincidente con la "*maladministration*", ossia l'assunzione di decisioni basate sugli interessi personali e non avendo attenzione all'interesse generale.

A tal proposito, infatti già la circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, affermava che la prevenzione deve avere ad oggetto tutte le fattispecie nelle quali *"nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica (che, come noto, è disciplinata negli artt. 318, 319, 319 ter, 320, 322 c.p.) e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati dal Titolo II Capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'attività sociale a causa*

dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite”.

La Società, pertanto, anche sulla base della normativa di riferimento, intende contrastare con il PPCT i seguenti comportamenti:

- a) **corruzione in senso stretto** ossia i “*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 affidatogli*” che rientrano nelle fattispecie di rilevanza penale di cui al Titolo II dei Delitti contro la Pubblica Amministrazione del Codice penale – Capo I – dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione;
- b) **condotte di natura corruttiva** serie di comportamenti devianti, ad integrazione dei precedenti, che descrivono situazioni che possono rientrare nella fattispecie del Codice Penale di cui al Titolo II dei Delitti contro la Pubblica Amministrazione – Capo II - dei Delitti dei privati contro la Pubblica Amministrazione e di cui al Titolo XIII – Delitti contro il patrimonio - Capo II - dei Delitti contro il patrimonio mediante frode;
- c) **cattiva amministrazione (maladministration)** ossia comportamenti contrari a quelli propri di un funzionario pubblico previsti da norme amministrativo disciplinari anziché penali.

Il Piano rappresenta, quindi, uno strumento concreto per l'individuazione “*di idonee misure da realizzare all'interno dell'organizzazione e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione*”, e ha valore precettivo fondamentale e dovrà essere osservato da tutti i Dipendenti, ivi inclusi i Dirigenti della Società, e collaboratori.

Il Piano si sviluppa secondo le seguenti principali direttrici:

- descrizione della Società;
- inquadramento normativo applicabile ad una società di diritto privato in controllo pubblico *in house* come LRH;
- gli obblighi di LRH;
- valutazione dei reati di corruzione rilevanti ed individuazione delle aree

- maggiormente esposte al rischio di corruzione;
- destinatari del Piano e rispettive responsabilità;
- misure organizzative e gestionali;
- piano di azione per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022 - 2024.

2 PROFILO DELLA SOCIETÀ

Lario Reti Holding S.p.A. è la società pubblica nata nel maggio 2008, attraverso un processo di fusione che ha coinvolto le multiutility presenti nella zona di riferimento (ACEL S.p.a. - Lecco, Ciab S.p.a. – Brianza lecchese, Ecosystem Reti S.p.a. ed Ecosystem S.p.a. – Merate, Rio Torto Reti S.p.a. e Rio Torto Servizi S.p.a. – Valmadrera) con l'obiettivo di assicurare servizi di utilità attraverso una realtà operativa e gestionale fortemente radicata e presente sul territorio.

A seguito di successive modifiche nell'assetto societario oggi Lario Reti Holding è un'azienda di diritto privato in controllo pubblico che dal 1° gennaio 2016 è il gestore del Servizio Idrico Integrato per tutti i Comuni della Provincia di Lecco.

I Soci sono i Comuni delle Province di Lecco e Como e la Provincia di Lecco stessa, tramite un'Azienda Speciale denominata Ufficio d'Ambito di Lecco.

Il gestore assume obblighi ben precisi nei confronti degli utenti attraverso la Carta del Servizio Idrico Integrato che fissa i principi per l'erogazione dei servizi d'acquedotto, fognatura e depurazione, ed i relativi standard di qualità che il Gestore si impegna a rispettare.

2.1 Attività della Società

Il Servizio Idrico Integrato per la provincia di Lecco consiste in:

- gestione del ciclo attivo nei confronti dell'utenza (preventivazione, contrattualizzazione, lettura dei consumi, fatturazione, contact center);
- gestione del ciclo passivo relativo all'esercizio delle reti e degli impianti (conduzione, manutenzione ordinaria e programmata, manutenzione straordinaria);
- esecuzione degli investimenti previsti dal Piano d'Ambito.

Grazie ad un'esperienza decennale gestisce oltre 450 sorgenti, 130 pozzi, la potabilizzazione dell'acqua del Lago, più di 2.600 km di condotte di acquedotto e oltre 1.800 km di condotte fognarie, assicurando la manutenzione e la distribuzione capillare delle acque fino al rubinetto di casa, il loro collettamento e la successiva depurazione.

2.2 Governance e assetto organizzativo

La Società ha adottato il sistema di governance c.d. "tradizionale" composto da:

- Consiglio di Amministrazione con responsabilità di gestione e controllo attribuita dalla normativa di riferimento;
- Collegio Sindacale, chiamato a vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione.

Il sistema si avvale inoltre:

- del Revisore Legale chiamato a certificare i bilanci di esercizio della Società;
- dell'Organismo di Vigilanza al quale sono attribuite le funzioni di controllo previste dal D.Lgs. n. 231/01.

Il Consiglio di Amministrazione della Società è costituito dal Presidente e due Consiglieri non esecutivi.

Al Consiglio di Amministrazione riporta l'Ufficio di Internal Audit.

Al Presidente sono conferiti tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione ad esclusione di quelli attribuiti dallo Statuto al Comitato di Indirizzo e Controllo e si avvale dell'intera struttura societaria per il tramite del Direttore Generale.

Al Direttore Generale rispondono direttamente tre Divisioni (Servizi Corporate, Ingegneria e Conduzione), l'Amministrazione e Finanza e lo Staff di Direzione Generale.

La Divisione Conduzione si occupa di manutenzione e gestione delle reti e degli impianti. Pianifica gli interventi di riparazione e gestisce le chiamate di pronto intervento, in generale, garantisce il presidio sul territorio provinciale.

La Divisione Ingegneria si occupa di pianificare, progettare ed eseguire tutti i

lavori necessari per la costruzione e l'ammodernamento di reti ed impianti.

La Divisione Servizi Corporate si occupa della parte di gestione dei rapporti con la clientela, di fatturazione e bollettazione dei consumi agli utenti, nonché di fornire servizi aziendali alle altre Direzioni (Affari legali, Approvvigionamenti, Efficientamento e Servizi Generali, Laboratorio e Sistema Qualità e Ambiente).

L'Amministrazione e Finanza gestisce i sistemi e le risorse contabili al fine di garantire un adeguato controllo amministrativo, fiscale e finanziario per l'azienda. Inoltre, garantisce la gestione amministrativa del personale.

Nello Staff di Direzione Generale, che supporta il Direttore Generale nello svolgimento delle sue funzioni, sono incluse le funzioni di Pianificazione strategica e Affari Regolatori, Information Technology, Risorse Umane e Comunicazione.

Lo Statuto della Società prevede, come richiesto dalla normativa per le società in house, il Comitato di Indirizzo e Controllo, che esercita funzioni di indirizzo e di controllo nei confronti degli organi societari ai fini dell'esercizio del cosiddetto controllo analogo sulla gestione del servizio idrico integrato.

Il Comitato è composto da 9 membri di cui 5 designati dall'Ente affidante il Servizio Idrico Integrato e i rimanenti dagli Azionisti della Società.

2.3 Il Modello ex D.Lgs. n. 231/01 della Società

LRH, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine della stessa, delle aspettative dei propri Soci e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001.

LRH ha adottato in prima applicazione il proprio Modello con delibera dell'Amministratore Unico del 24 gennaio 2014, e successivamente ne ha aggiornato i suoi contenuti, con delibere dell'Amministratore Unico 13 febbraio 2015 e 21 marzo 2016 e con delibera dell'attuale Consiglio di Amministrazione del 19 dicembre 2017 e del 24 gennaio 2020. L'ultimo aggiornamento è stato deliberato dall'organo amministrativo in data 30 luglio 2021.

I contenuti del Modello sono stati già oggetto negli scorsi anni di un'attività strutturata di formazione sia generale ed estensiva (primo livello) sia più specifica (secondo livello), indirizzata agli apicali ed ai loro collaboratori diretti. Nel 2021, a seguito dell'aggiornamento del Modello, è stata erogata la formazione in aula agli apicali nei giorni 5, 11 e 12 ottobre 2021.

Oltre alla formazione in aula è previsto un modulo per la formazione base dei neo assunti.

Il Modello, costituito da una Parte Generale e 10 Protocolli 231 volti a regolare i processi aziendali più esposti a potenziali rischi "231", caratterizza il funzionamento operativo della Società e rappresenta il regolamento generale aziendale che raccoglie un insieme di principi e regole che devono:

- incidere sui comportamenti dei singoli, sull'operatività della Società e sulle modalità operative con le quali la stessa si relaziona verso l'esterno;
- informare i regolamenti e le procedure operative che devono recepire i contenuti prescrittivi (principi di comportamento e protocolli di controllo) del Modello;
- rappresentare il costante riferimento per l'effettuazione dei controlli finalizzati a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001.

3 INQUADRAMENTO NORMATIVO

Con l'emanazione della Legge n. 190 del 6.11.2012, entrata in vigore il 28.11.2012, sono state approvate le "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione". Il provvedimento ha introdotto un sistema organico di prevenzione della corruzione, basato sui due livelli (nazionale e decentrato) della Pubblica Amministrazione.

Al primo livello si collocano i Piani Nazionale Anticorruzione (PNA) pubblicati a partire dal 2013, mentre al secondo livello i Piani territoriali anticorruzione (PTPC) di ciascuna amministrazione pubblica, definiti sulla base delle indicazioni fornite dai PNA e dell'analisi dei rischi specifici di corruzione di ciascuna organizzazione. Per quanto concerne le società di diritto privato in controllo pubblico cui appartiene LRH S.p.A., il comma 2-bis dell'art. 1 della L. n. 190/2012, introdotto

dall'art. 41 del D.Lgs. n. 97/2016, prevede che il PNA costituisca atto di indirizzo [...] per gli altri soggetti di cui all'art. 2-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013 (*tra cui anche le società in controllo pubblico*) ai fini dell'adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (Modello di Organizzazione, gestione e controllo), integrazione confermata anche nelle Nuove Linee Guida ANAC.

3.1.1 PNA 2013

Con riferimento all'integrazione tra Modello e Piano di prevenzione della corruzione è il PNA 2013 che delinea le integrazioni tra Legge n. 190/12 ed i Modelli ex D.Lgs. n. 231/01, recitando testualmente: «...Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella L. n. 190/2012, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale, sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali. Per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dal D. Lgs. n. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella L. n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente (società strumentali/società di interesse generale). Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della L. n. 190 del 2012, e denominate Piani di prevenzione della corruzione, debbono essere trasmessi alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale. Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale devono, inoltre, nominare un responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, nonché definire nei propri modelli di organizzazione e gestione dei meccanismi di accountability che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione.»

Con riguardo alle misure organizzative e gestionali sempre il PNA 2013, ai fini

dell'integrazione dei Modelli, forniva le seguenti indicazioni:

- A. individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste nell'art. 1, c. 16 della Legge n. 190/12;
- B. previsione della programmazione della formazione (con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione);
- C. previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- D. individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie;
- E. adozione di un Codice di comportamento per i dipendenti e i collaboratori inclusivo della regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni e attività amministrative;
- F. regolazione di procedure per l'aggiornamento del Piano;
- G. previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- H. regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione;
- I. da ultimo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

La Società, secondo le indicazioni normative, ha dovuto quindi introdurre e realizzare "adeguate misure organizzative e gestionali" di prevenzione della corruzione, integrative alle misure del Modello 231, denominate Piano, comprensivo della sezione dedicata alla trasparenza.

Per quanto concerne la trasparenza, il comma 34 della Legge n. 190/12 prevede che *"le disposizioni dei commi da 15 a 33² si applicano alle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, agli enti pubblici nazionali, nonché alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dall'Unione*

² I commi da 19 a 25 sono stati abrogati dal D.Lgs. n. 50 del 18 Aprile 2016 – Nuovo Codice Appalti, mentre il comma 31 è stato abrogato dal D.Lgs. n. 10 del 22 gennaio 2016 - Modifica e abrogazione di disposizioni di legge che prevedono l'adozione di provvedimenti non legislativi di attuazione, a norma dell'articolo 21 della legge 7 agosto 2015, n. 124

europa".

I commi in questione disciplinano:

- la trasparenza dell'attività amministrativa (c.15,16, 26 e 27);
- i protocolli di legalità e dei patti di integrità nelle gare pubbliche (c.17);
- il monitoraggio periodico dei tempi procedurali (c. 28);
- la pubblicità degli indirizzi di posta elettronica certificata (c.29);
- la pubblicità ed il diritto di accesso ai documenti amministrativi (c. 30, da 32 a 33).

Il successivo D.Lgs. n. 33/2013 in materia di trasparenza ha confermato all'art. 2-bis ("Ambito soggettivo di applicazione"), comma 2, che "La medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 si applica anche, in quanto compatibile: a) agli enti pubblici economici e agli ordini professionali; b) alle società in controllo pubblico come definite dal decreto legislativo emanato in attuazione dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (cfr. il D.Lgs. n. 175 del 19 agosto 2016 Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica). Sono escluse le società quotate come definite dallo stesso decreto legislativo emanato in attuazione dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124".

3.1.2 Nuove Linee Guida ANAC

A fine 2017 ANAC ha pubblicato le Nuove Linee Guida, alla data di stesura del presente documento ancora valide, che hanno fornito le seguenti indicazioni:

- A. Applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza alle società in controllo pubblico (definizione di controllo ex art. 2 c.1 lett m) del TUSP): confermata anche in caso di controllo congiunto ossia quando il controllo di cui all'art. 2359 cod. civ. è esercitato da una pluralità di amministrazioni, e per le società *in house* in quanto a tutti gli effetti intese come società controllate.
- B. Elenco di attività di pubblico interesse, (rinviano anche alla elencazione delle attività che consentono alle pubbliche amministrazioni di mantenere e acquisire partecipazioni societarie di cui all'art. 4 del TUSP):
 1. attività di esercizio di funzioni amministrative, quali il rilascio di autorizzazioni, l'attività di accertamento, le espropriazioni per

pubblica utilità;

2. attività di servizio pubblico: intese sia come i servizi di interesse generale quanto i servizi di interesse economico generale; i servizi sono resi dalla società ai cittadini sulla base di un affidamento da parte dell'amministrazione;
3. attività di produzione di beni e servizi rese a favore dell'amministrazione, strumentali al perseguimento delle proprie finalità istituzionali, quali i servizi di raccolta dati, i servizi editoriali che siano d'interesse dell'amministrazione affidante.

Relazione tra D.Lgs. n. 231/01 e prevenzione della corruzione:

1. è sancita la natura integrativa al Modello delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza; lasciando alla Società la scelta se fare un documento unico o due documenti;
2. deve essere garantito il coordinamento tra RPCT e OdV, anche in fase di elaborazione delle misure di prevenzione, che non può essere affidata all'esterno.

Inconferibilità e Incompatibilità: le disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013 sono integrate con quanto previsto, rispettivamente, agli artt. 11 c.11 e art. 11 c. 8 del D.Lgs. n. 175/2016 – TUSP.

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro di dipendenti pubblici: devono essere attuate le azioni necessarie per assicurare il rispetto da parte della Società di quanto previsto all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; le misure riguardano anche i dipendenti a tempo determinato e i soggetti con rapporto di lavoro autonomo (inclusi con l'aggiornamento 2018 del PNA).

Formazione: misura importante e da integrare con quella dedicata alla 231/01. Tutela del dipendente che segnala illeciti: la Società deve adottare misure che incoraggino il dipendente a denunciare gli illeciti e ne garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante. Su questa materia la Società oltre a considerare la legge in materia di whistleblowing (L. n. 179 del 30 novembre 2017) ha come riferimento le Linee Guida ANAC deliberate in materia.

Rotazione del personale o misure alternative: è possibile valutare come alternativa alla rotazione del personale (o anche in combinazione) la

segregazione delle funzioni.

Monitoraggio: il PPCT deve specificare ruoli e responsabilità dei soggetti chiamati a svolgere il monitoraggio.

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza: è richiesta la nomina di un unico soggetto sia come RPC che RT (a meno di particolari situazioni) che descriva i poteri e responsabilità quali i poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure, di apportare modifiche e integrazioni e le conseguenze derivanti dall'inadempimento degli obblighi connessi e gli eventuali profili di responsabilità disciplinare.

RPCT, OIV e OdV: ANAC richiede di attribuire i compiti identificati per gli OIV all'organo di controllo interno reputato più idoneo a svolgere tali attività. I nominativi sono indicati nell'apposita sottosezione della Società trasparente.

Trasparenza. Le misure di trasparenza confluiscono in un'apposita sezione del PPCT e devono assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, prevedendo anche uno specifico sistema di responsabilità, indicando i nominativi dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti.

In particolare, le Nuove Linee Guida richiedono:

1. Obiettivi: gli obiettivi legati alla trasparenza devono essere articolati e dettagliati non soltanto in relazione al RPCT ma anche agli altri soggetti coinvolti nell'attuazione delle misure di trasparenza previste dalle norme o introdotte dalla società stessa.
2. Accesso generalizzato: nella sezione trasparenza vanno definite anche le misure organizzative volte a dare attuazione al diritto di accesso generalizzato, quali, ad esempio, la costituzione di appositi uffici, le modalità operative per la gestione delle richieste di accesso.
3. Obblighi di pubblicazione. L'Allegato A della delibera identifica gli obblighi di pubblicazione per la Società. Tra gli altri si citano:
 - obblighi ex art. 19 D.Lgs. n. 175/2016 in materia di gestione del personale, per i quali in caso di violazione sono applicate le sanzioni contenute nel D.Lgs. n.33/2013. Gli obblighi riguardano:
 - a. i provvedimenti in cui le società stabiliscono i criteri e le

- modalità per il reclutamento del personale;
- b. i provvedimenti delle amministrazioni pubbliche socie in cui sono fissati, per le società in loro controllo, gli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi incluse quelle per il personale;
 - c. i provvedimenti in cui le società in controllo pubblico recepiscono gli obiettivi relativi alle spese di funzionamenti fissati dalle P.A. socie.
- Consulenti: entro trenta giorni dal conferimento, gli incarichi, di collaborazione, di consulenza o incarichi professionali, inclusi quelli arbitrari, e per i due anni successivi alla loro cessazione, devono essere pubblicate dettagliate informazioni. La pubblicazione è condizione di efficacia per il pagamento dei corrispettivi.
- Amministratori e dirigenti:
- a. deve essere applicato l'art. 14 inerente la pubblicazione di dati e informazioni di consiglieri e dirigenti;
 - b. è prevista una differenza tra la figura del Direttore Generale e quella dei "dirigenti ordinari"; nel primo caso devono essere pubblicati anche i dati patrimoniali e reddituali, non previsti per i "dirigenti ordinari".

3.1.3 PNA 2018 e PNA 2019

Ulteriori chiarimenti sugli adempimenti della Società sono contenuti nella Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018, aggiornamento 2018 del PNA, che si è interessata dei rapporti fra trasparenza e la tutela dei dati personali introdotta dal Regolamento UE 2016/679 (GDPR), dell'attuazione della misura della rotazione del personale e della cosiddetta "incompatibilità successiva" o pantouflage.

Infine, nel 2019 ANAC, con la Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, ha adottato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA 2019) che è l'ultimo atto di indirizzo per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Le indicazioni utilizzate per il Piano 2021 – 2023 sono rimaste valide anche per il presente Piano 2022- 2024 (come su indicato infatti ANAC non ha pubblicato nel 2021 nuovi indirizzi per l'aggiornamento dei PPCT), e si possono così riassumere:

- A. attuazione della Delibera n. 1134/2017 «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»;
- B. considerazione dei seguenti argomenti nell'aggiornamento del PPCT (Parte V del PNA 2019):
1. importanza della definizione degli obiettivi strategici da parte del Consiglio di Amministrazione;
 2. rispetto dell'aggiornamento e adozione annuale del PPCT;
 3. rispetto delle attività, poteri e responsabilità del RPCT (descritti nell'Allegato 3 del PNA 2019);
 4. analisi del contesto interno da parte del RPCT ai fini dell'analisi e prevenzione del rischio;
 5. trasparenza;
 6. considerazione dell'applicazione della rotazione ordinaria.

MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	FONTE ANAC	
	Delibera n. 1134/2017	PNA 2019
DESCRIZIONE		
analisi del contesto e della realtà organizzativa	✓	n.m.
coordinamento fra i sistemi di controlli interni	✓	n.m.
integrazione del codice etico	✓	n.m.
verifica delle cause ostative al conferimento di incarichi ai sensi del d.lgs. 39/13	✓	n.m.
divieto di pantouflage previsto dall'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/01	✓	✓
formazione	✓	n.m.
tutela del dipendente che segnala illeciti (cd. whistleblowing)	✓	✓
rotazione del personale o misure alternative	✓	✓
trasparenza	✓	✓
ruolo RPCT	n.m.	✓

n.m.: nessuna misura richiesta

Gli adempimenti e le indicazioni forniti dalla descritta normativa, integrati dalla Delibera n.469/2021 Linee guida in materia di whistleblowing, definiscono gli obblighi della Società ed orientano i contenuti del presente Piano per l'integrazione delle misure organizzative e gestionali con il Modello ex D.Lgs. n. 231/01.

3.2 Obblighi di Lario Reti Holding S.p.A.

LRH SpA società di diritto privato in controllo pubblico si profila, a seguito dell'affidamento della gestione Servizio Idrico Integrato nell'ATO di Lecco, come "società in house".

Come riportato nelle Linee guida ANAC "in considerazione della peculiare configurazione del rapporto di controllo che le amministrazioni hanno con le società in house, queste ultime rientrano, a maggior ragione, nell'ambito delle società controllate cui si applicano le norme di prevenzione della corruzione ai sensi della legge n. 190/2012", pertanto la Società è destinataria della Legge n.190/12 e deve applicare le misure introdotte dalla L. n. 190/2012 ai fini della prevenzione della corruzione, anche se ha adottato il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01.

Per quanto concerne la normativa in materia di trasparenza (L. n. 190/2012 e D.Lgs. 33/2013), le Linee Guida ANAC, come già anticipato, dettano che gli obblighi si applicano al complesso delle attività gestite dalla Società e senza alcune limitazioni.

LRH deve adempiere ai seguenti obblighi:

- a) nominare il Responsabile della prevenzione della corruzione con i requisiti previsti dalla L. n. 190/12;
- b) nominare il Responsabile della trasparenza di cui all'art. 43 del D. Lgs. n.33/13, che a seguito del D.Lg. 97/2016 deve coincidere con il soggetto nominato Responsabile della prevenzione;
- c) nominare le figure dei Referenti del Responsabile;
- d) individuare il soggetto idoneo a svolgere la funzione dell'OIV;
- e) garantire un processo di gestione del rischio che assicuri:
 - la completezza della mappatura delle attività;

- l'analisi dei rischi, con particolare attenzione alle cause degli eventi rischiosi;
 - la ponderazione del rischio ispirata al principio di prudenza;
 - l'identificazione di misure efficaci, ossia capaci di incidere sulle cause degli eventi rischiosi, sostenibili e oggettivamente valutabili;
- f) redigere un Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza integrato con il Modello 231 della Società, denominato Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che rappresenti lo strumento per l'individuazione delle misure concrete da realizzare per la prevenzione della corruzione.

Quanto a questo ultimo punto, il disposto della Legge n. 190/12 prevede un concetto di corruzione più ampio rispetto a quello previsto dal D.Lgs. n. 231/01. L'approccio introdotto dalla Legge anticorruzione mira infatti a prevenire, come anticipato nel primo capitolo, qualsiasi comportamento, attivo o passivo, di infedeltà, corruzione e/o malaffare che, oltretutto, solitamente sfocia in malfunzionamenti ed inefficienze, mentre il D.Lgs. n. 231/01, con la sua impostazione incentrata sulla responsabilità amministrativa della Società, intende prevenire i comportamenti corruttivi intesi ad avvantaggiare la Società o comunque compiuti per conto e nell'interesse della Società.

Il presente documento attesta il rispetto degli adempimenti richiesti.

4 REATI RILEVANTI E VALUTAZIONE DEI RISCHI

4.1 Modello 231 e Corpo normativo interno

Le misure di prevenzione della corruzione adottate da LRH S.p.A. e previste dal presente Piano tengono conto non solo della specificità delle attività svolte e della struttura organizzativa della Società ma anche della vigenza di un Modello ex D.Lgs. 231/01 e della presenza di un "corpo normativo interno", che regola la maggior parte dei processi aziendali, inclusi quelli riferiti alle attività a rischio.

L'attuale sistema di prevenzione della corruzione di LRH S.p.A. poggia principalmente su:

- il Modello ex D.Lgs. 231/01, costituito da una Parte Generale e 10 Protocolli

231 volti a regolare i processi aziendali più esposti a potenziali rischi “231”;

- il Codice Etico;
- il Corpo normativo interno riferito alle procedure in vigore rilevanti per la gestione delle attività sensibili;
- il sistema delle deleghe e procure;
- i flussi informativi verso l'OdV e le attività di verifica di *compliance* 231 e di vigilanza sulla sua efficacia effettuate dall'Organismo di Vigilanza.

L'attività di risk assessment realizzata per la predisposizione del Modello ha consentito di approntare una matrice di dettaglio che, per ciascuna area a rischio analizzata, ha identificato:

- le aree e attività sensibili alla commissione del reato presupposto;
- le funzioni/aree aziendali più esposte al rischio reato;
- il reato presupposto rilevante ex D. Lgs. 231/01;
- le principali modalità di realizzazione del reato;
- le possibili finalità;
- i processi potenzialmente strumentali alla commissione dei reati.

L'esito del risk assessment ha identificato le attività sensibili ai rischi di commissione dei reati presupposto del Decreto e i seguenti relativi processi di riferimento:

Gestione dei rapporti di profilo istituzionale con soggetti appartenenti alla pubblica amministrazione

Rapporti con Enti Pubblici e Autorità

Gestione rapporti con l'amministrazione finanziaria

Gestione dei rapporti con gli Enti Pubblici per gli adempimenti in materia di finanziamenti e contributi

Gestione Convenzione Rapporti con EGA (ente governo dell'Ambito)

Esecuzione del Servizio Idrico Integrato

Espropri e Patrimonio

Concessioni demaniali

Risorse Umane

Gestione degli affidamenti di lavori, servizi e forniture tramite gara ad evidenza pubblica o altre modalità previste da Regolamento interno

Gestione dei rapporti e degli adempimenti di cantiere

Salute e sicurezza dei lavoratori

Gestione degli adempimenti in materia ambientale

Gestione dei rifiuti prodotti nell'attività della Società, anche attraverso appaltatori

Gestione dei contenziosi stragiudiziali, giudiziali e delle problematiche connesse

Rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività d'impresa,

Rapporti con il Collegio Sindacale e Società di Revisione,

Gestioni assembleari e adempimenti societari

Gestione delle partecipazioni, operazioni straordinarie,

Gestione flussi finanziari: incassi, liquidazione e pagamenti,

Gestione omaggi, spese di rappresentanza e note spese

Gestione Sponsorizzazioni, liberalità

Comunicazione istituzionale

Gestione del sistema informativo aziendale

Amministrazione e formazione del personale

Rilevazione e registrazione dati per invio all'ARERA

Gestione degli adempimenti fiscali dichiarativi

All'esito dell'avvenuta identificazione delle attività a rischio di reato e dei relativi processi aziendali, la Società ha deciso di integrare il sistema di controllo esistente con la definizione dei seguenti protocolli (i "Protocolli 231"), a presidio dei processi e delle attività sensibili individuate:

PR 01 – Acquisti di beni, servizi e consulenze;

PR 02 – Rapporti con la Pubblica Amministrazione;

PR 03 – Gestione dei flussi monetari e finanziari, formazione del bilancio, gestione dei rapporti con Soci e Organi di Controllo e Operazioni straordinarie;

PR 04 – Selezione, assunzione e gestione del personale;

PR 05 – Liberalità, sponsorizzazioni, omaggi e note spese;

PR 06 – Protocollo gestione della salute e sicurezza dei lavoratori;

PR 07 – Gestione degli adempimenti in materia ambientale;

PR08 – Gestione servizio idrico;

PR09 - Sistemi informativi e applicativi informatici;

PR10 - Gestione della variabile fiscale e degli adempimenti tributari.

Detti Protocolli contengono la disciplina ritenuta più idonea a governare i profili di rischio 231 individuati, declinando un insieme di regole originato da una dettagliata analisi delle attività aziendali e del relativo sistema di controllo.

A tali protocolli si aggiungono le procedure e istruzioni operative del Sistema di Gestione adottate dalla Società inerenti alle citate aree a rischio.

Con riferimento agli approvvigionamenti la Società ha indentificato nel Responsabile della Funzione Approvvigionamenti, avv. Alessandra Besana, il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RSA) incaricato della compilazione e aggiornamento dell'anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) istituita ai sensi dell'art. 33-ter del Decreto Legge del 18 ottobre 2012 n. 179.

Come già indicato, l'ultimo aggiornamento del Modello è stato adottato il 31 luglio 2021 ma è stata già prevista, nel primo semestre 2022, la valutazione di impatto sul Modello 231/01 della revisione organizzativa e del decreto legislativo n.184/2021 che ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 il nuovo art. 25-*octies*.1 in materia di "*Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti*".

4.2 Reati di corruzione

Tenuto conto che il perno della prevenzione della corruzione deve essere il Modello 231/01 adottato dalla Società, per l'analisi dei reati è stata predisposta la seguente tabella che elenca i reati che sono stati valutati come rientranti nel perimetro della definizione della corruzione di cui al §1. Quindi oltre ai delitti contro la pubblica amministrazione, disciplinati dal Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale, che rappresentano il primo ambito di applicazione della L. n. 190/12 sono stati anche considerati alcuni delitti di cui al:

- Codice penale Titolo II dei Delitti contro la Pubblica Amministrazione– Capo II - dei Delitti dei privati contro la Pubblica Amministrazione;
- Codice penale Titolo XIII – Delitti contro il patrimonio – Capo II – dei Delitti

contro il patrimonio mediante frode;

- Codice Civile Titolo XI – Del Lavoro del Codice Civile – Capo IV – Degli altri illeciti, delle circostanze attenuanti, e delle misure di sicurezza patrimoniali

Nella tabella, oltre all'applicabilità alla Società, si specifica se si tratta anche di un reato presupposto ex D.Lgs. n. 231/01, quindi già “gestito” tramite le disposizioni del Modello della Società.

TITOLO*	CAPO	Reati di corruzione (L. n. 190/12)	Reati ex D.Lgs. n. 231/01	Reati rilevanti per LRH
II	I	Art. 314 c.p. Peculato	art. 24	✓
II	I	Art. 316 c.p. Peculato mediante profitto dell'errore altrui	art. 24	✓
II	I	Art. 316-bis c.p. Malversazione a danno dello Stato.	art. 24	✓
II	I	Art. 316-ter c.p. Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato.	art. 24	✓
II	I	Art. 317c.p. Concussione.	art. 25	✓
II	I	Art. 318 c.p. Corruzione per l'esercizio della funzione.	art. 25	✓
II	I	Art. 319 c.p. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio.	art. 25	✓
II	I	Art. 319-ter c.p. Corruzione in atti giudiziari.	art. 25	✓
II	I	Art. 319-quater c.p. Induzione indebita a dare o promettere utilità.	art. 25	✓
II	I	Art. 320 c.p. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio.	art.25	✓
II	I	Art. 322 c.p. Istigazione alla corruzione.	art. 25	✓
II	I	Art. 322-bis. 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. 25	✓
II	I	Art. 323 c.p. Abuso di ufficio	art. 24	✓
II	I	Art. 325 c.p. Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione d'ufficio.		
II	I	Art. 326 c.p. Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio.		✓
II	I	Art. 328 c.p. Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione.		✓
II	I	Art. 331 c.p. Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità.		✓
II	I	Art. 334 c.p. sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa.		
II	I	Art. 335 c.p. Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa.		
II	II	Art. 340 c.p. Interruzione di un ufficio o servizio pubblico o di un servizio di pubblica utilità		✓
II	II	Art. 346-bis c.p. Traffico di influenze illecite.	art. 25	✓
II	II	Art. 348 Abusivo esercizio di una professione		✓
II	II	Art. 353 c.p. Turbata libertà degli incanti		✓
II	II	Art. 353-bis c.p. Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente		✓
II	II	Art. 354 c.p. Astensione dagli incanti		✓
XIII	II	Art. 640 c.p. Truffa	art. 24	✓

TITOLO*	CAPO	Reati di corruzione (L. n. 190/12)	Reati ex D.Lgs. n. 231/01	Reati rilevanti per LRH
XIII	II	Art. 640-bis c.p. Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche	art. 24	✓
XIII	II	Art. 640-ter c.p. Frode informatica	art. 24	✓
XI	I	Art. 2635 c.c. Corruzione tra privati.	art. 25-ter	✓
XI	I	Art. 2635-bis c.c. Istigazione alla corruzione tra privati.	art. 25-ter	✓

(*) Codice penale o Codice Civile

I reati di corruzione, valutati rilevanti per LRH S.p.A., sono per la maggior parte coperti dal Modello della Società, ancorché nell'interpretazione più restrittiva che ne dà il Decreto.

Anche per i reati di corruzione (nella definizione ampia di cui al § 1) non inclusi nel Decreto, il Modello di LRH S.p.A., prevede già opportuni protocolli di controllo e principi di comportamento specifici, oltre a quanto previsto nel Codice Etico e nel corpo normativo interno della Società, idonei alla prevenzione della commissione degli stessi.

Le ulteriori misure, descritte nei successivi paragrafi del presente Piano, completano la prevenzione della commissione di tali reati.

4.3 Attività sensibili e valutazione dei rischi

L'analisi delle attività sensibili e la valutazione dei rischi si basa, per quanto già discusso in precedenza sul ruolo del Modello, sulla matrice sviluppata ai fini della predisposizione del Modello ex D. Lgs. n. 231/01, nella quale la corruzione è intesa esclusivamente come strumento finalizzato a conseguire un vantaggio alla Società, dunque nell'interesse diretto della Società. Ciò evidentemente rappresenta un'interpretazione più restrittiva rispetto al concetto di corruzione della L.190/12, nella quale i reati di corruzione possono essere commessi anche per vantaggi di tipo individuale e privato. Ai fini dell'integrazione con la L.190/2012 nella matrice ex Decreto sono stati considerati i reati di corruzione non presenti, come identificati nel paragrafo precedente.

Con la matrice di dettaglio ai fini 231/01, integrata con le considerazioni per la L. 190/12, è quindi possibile effettuare la valutazione del rischio e se le prescrizioni del Modello e Codice Etico, le procedure, i regolamenti della Società, la normativa applicabile in materia di appalti pubblici coprono nel

complesso le attività sensibili censite.

Nel 2020, il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza ha effettuato, a partire dalla matrice dei rischi del Modello adottato il 24 gennaio 2020, un aggiornamento della valutazione dei rischi ai sensi della 190 per garantire la completezza e accuratezza delle attività sensibili censite nella matrice 190/12 e l'efficacia dell'integrazione tra le due matrici.

Sulla base delle attività svolte sono stati identificati 6 processi e 24 attività rilevanti ai fini 190, non previsti ai sensi del Decreto, rappresentati nella tabella seguente.

Matrice integrata 231/2001 e 190/2012

N.	Processi	231	190
1	Amministrazione e Formazione del Personale	231	190
2	Audit operativi	No	190
3	Comunicazione istituzionale	231	No
4	Concessioni demaniali	231	No
5	Esecuzione del Servizio Idrico Integrato	231	190
6	Espropri e Patrimonio	231	190
7	Gestione adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	No	190
8	Gestione audit 231	No	190
9	Gestione Convenzione Rapporti con EGA (ente governo dell'Ambito)	231	190
10	Gestione degli adempimenti in materia ambientali e gestione rifiuti prodotti nell'attività della Società, anche attraverso appaltatori	231	No
11	Gestione degli affidamenti di lavori, servizi e forniture tramite gara ad evidenza pubblica o altre modalità previste da Regolamento interno	231	190
12	Gestione dei contenziosi stragiudiziali, giudiziali e delle problematiche connesse	231	190
13	Gestione dei rapporti con gli Enti Pubblici per gli adempimenti in materia di finanziamenti e contributi	231	No
14	Gestione dei rapporti di profilo istituzionale con soggetti appartenenti alla pubblica amministrazione	231	190
15	Gestione dei rapporti e degli adempimenti di cantiere	231	190
16	Gestione del sistema informativo aziendale	231	190
17	Gestione delle partecipazioni, operazioni straordinarie,	231	No
18	Gestione flussi finanziari: incassi, liquidazione e pagamenti,	231	190
19	Gestione omaggi, spese di rappresentanza e note spese	231	190
20	Gestione privacy	No	190
21	Gestione rapporti con l'amministrazione finanziaria e adempimenti fiscali	231	No
22	Gestione rifiuti prodotti nell'attività della Società, anche attraverso appaltatori	231	No
23	Gestione Sponsorizzazioni, liberalità	231	190
24	Gestioni assembleari e adempimenti societari	231	No
25	Rapporti con Enti Pubblici e Autorità	231	190
26	Rapporti con il Collegio Sindacale e Società di Revisione,	231	190
27	Rilevazione e registrazione dati per invio all'ARERA	231	No
28	Rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività d'impresa,	231	190
29	Risorse Umane	231	190
30	Salute e sicurezza dei lavoratori	231	No
31	Servizi Generali	No	190
32	Sistemi di gestione	No	190

L'analisi ha permesso anche di valutare le seguenti sei fattispecie di reato potenzialmente perpetrabili:

1. Abuso di ufficio (Art. 323 c.p.)
2. Esercizio abusivo di una professione (art. 348 c.p.)
3. Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 bis C.P.)
4. Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (Art. 326 c.p.)
5. Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 bis C.P.)
6. Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n.1, c.p.)

La matrice si completa con la valutazione delle misure in vigore presso la Società per la copertura delle attività sensibili ai reati di corruzione che è emersa sostanzialmente positiva.

Per le seguenti attività è prevista la pianificazione di audit nel triennio 2022-2024 (si rinvia al § 7.1.1) al fine di valutare eventuali misure da adottare:

1. Gestione magazzino
2. Gestione sinistri
3. Gestione del parco mezzi e autovetture
4. Gestione delle carte carburante
5. Gestione dei pagamenti dei cedolini
6. Gestione dei badge (presenze, ferie, malattie, straordinari)
7. Gestione dei codici dei cedolini
8. Finanziamento personale e anticipi TFR
9. Riconciliazioni incassi banca/posta con la bollettazione
10. Gestione del credito
11. Gestione cespiti IT
12. Gestione SIM
13. Controllo del processo e rilevazioni criticità
14. Gestione dei dati sensibili e strategici della Società

Tenuto conto, inoltre, dell'adozione del Modello aggiornato e di alcune modifiche nell'organigramma aziendale, nel corso del 2022 RPCT prevede

di verificare la completezza della matrice 190 (cfr. §7.1.1.), dopo valutazione di impatto sul Modello prevista al § 4.1..

Considerato quanto sopra descritto, per procedere quindi all'aggiornamento del Piano, la Società ha considerato:

1. la matrice dei rischi 190/12;
2. lo stato di attuazione delle misure rispetto al quadro normativo di cui alla tabella al §3.1 PNA 2019;
3. gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione:
 - a. garantire all'interno dell'organizzazione un livello uniforme di conoscenza dei principi di legalità e di prevenzione della corruzione;
 - b. creare le conoscenze per gestire i casi critici.

Da questa valutazione, la Società ha confermato, ad integrazione del Modello e del sistema di controllo vigente, le seguenti misure di prevenzione della corruzione:

1. monitoraggio del Piano e audit specifici;
2. attività di verifica del facente funzioni OIV;
3. trasparenza;
4. Codice Etico;
5. rotazione del personale o misure alternative;
6. gestione conflitto di interessi;
7. inconfiribilità e incompatibilità per gli incarichi di Amministratore e per gli incarichi dirigenziali;
8. attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici (a tempo indeterminato e determinato) e di lavoro autonomo;
9. obblighi di informazione e tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*);
10. comunicazione e formazione;
11. sistema disciplinare.

Le misure identificate si basano sull'organizzazione per la prevenzione della corruzione di cui si è dotata la Società.

5 DESTINATARI E RESPONSABILITA'

5.1 Soggetti preposti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza

I soggetti, all'interno della Società, che concorrono alla prevenzione della corruzione e che garantiscono l'assolvimento degli adempimenti previsti dalla normativa in materia di trasparenza sono stati identificati sulla base dei contenuti normativi con alcune integrazioni a rinforzo espressamente volute dalla Società.

a. il Consiglio di Amministrazione

- nomina e revoca il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e assicura le comunicazioni all'ANAC;
- identifica gli obiettivi strategici;
- adotta il PPCT;
- riceve la relazione annuale del RPCT;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- identifica la funzione/organismo al quale sono attribuiti i compiti dell'OIV e ne formalizza la nomina;
- gestisce le eventuali segnalazioni inerenti un comportamento, da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, non conforme al PPCT.

b. il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

- elabora il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza e provvede al suo aggiornamento annuale;
- verifica l'attuazione del Piano e la sua idoneità a prevenire i rischi di corruzione;
- elabora, in sede di aggiornamento, una relazione annuale al Consiglio di Amministrazione con l'indicazione dei risultati dell'attività effettuata e propone l'aggiornamento del Piano;
- svolge i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità;

- garantisce il collegamento con l'OdV per le materie di interesse comune;
- collabora con la funzione/organismo al quale sono attribuiti i compiti dell'OIV;
- garantisce il coordinamento dei Referenti;
- identifica, in collaborazione con l'Ufficio preposto, le esigenze formative in materia di prevenzione della corruzione;
- coordina gli interventi e le azioni relative alla trasparenza e svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando al Consiglio di Amministrazione, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- promuove e cura il coinvolgimento dei Referenti, che garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico e dell'accesso generalizzato (per quanto di competenza) sulla base di quanto stabilito dal D.Lgs. n. 33/13 e dalla procedura in vigore;
- è destinatario di provvedimenti disciplinari e sanzionatori in caso di omessa vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza delle misure previste nel Piano (art. 1 c. 12 e 14 della Legge n. 190/2012) e di sanzioni pecuniarie nei casi previsti dal Decreto Trasparenza.

c.i Referenti per la prevenzione e la trasparenza per l'area di rispettiva competenza

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione;
- monitorano l'attività svolta dai funzionari e collaboratori degli uffici di riferimento;
- svolgono, per quanto di competenza, un'azione di presidio costante sull'osservanza delle misure del PPCT per garantire un adeguato livello di legalità, di trasparenza e sviluppo della cultura dell'integrità;

d. i dipendenti della Società

- svolgono attività di informativa nei confronti del Responsabile, dei Referenti

e dell'Autorità Giudiziaria;

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- applicano le misure contenute nel PPCT;
- segnalano le situazioni di illecito e le eventuali criticità nell'assolvimento degli adempimenti della trasparenza al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- segnalano al soggetto facente funzioni dell'OIV i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT;
- segnalano i casi di personale conflitto di interessi;

e. il facente funzioni dell'OIV

- attesta gli obblighi di pubblicazione,
- riceve la relazione annuale del RPCT;
- riceve le segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT,
- verifica la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionale e le misure adottate per la prevenzione della corruzione;
- richiede informazioni al RPCT ed effettua audizioni di dipendenti.

f. i collaboratori a qualsiasi titolo

- osservano le misure contenute nel PPCT;
- segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della prevenzione della corruzione.

g. Responsabile per la Protezione dei Dati (RPD)

Il 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.

Pertanto, 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 funzioni.

5.2 Nomine

L'Amministratore unico di LRH nella seduta del 16 dicembre 2015, ha deliberato

la nomina del Dott. Vincenzo Lombardo, Direttore Corporate della Società (ora Direttore Generale), quale Responsabile della prevenzione della corruzione della stessa.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è stato nominato anche Responsabile della Trasparenza.

La nomina è stata comunicata ad ANAC mediante la procedura prevista dall'Autorità.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza ha identificato i Referenti della prevenzione della corruzione e trasparenza. Di seguito l'elenco alla data:

1. Responsabile Ingegneria;
2. Responsabile Modellazione Idraulica;
3. Responsabile Progettazione Investimenti;
4. Responsabile Esecuzione Investimenti;
5. Direttore Conduzione;
6. Responsabile Programmazione Interventi e Controllo operativo;
7. Responsabile Gestione Processi Ambientali;
8. Responsabile Acquedotto;
9. Responsabile Gestione Impianti Rete e Fognatura;
10. Responsabile Depurazione;
11. Responsabile Impianti Elettrici e Telecontrollo;
12. Responsabile Amministrazione e Finanza;
13. Responsabile Amministrazione e Formazione del Personale;
14. Responsabile Approvvigionamenti, espropri e magazzino;
15. Responsabile ICT;
16. Responsabile Gestione Clienti;
17. Responsabile Laboratorio;
18. Responsabile Controllo di gestione;
19. Responsabile Data Management e Affari Regolatori;
20. Segreteria della Direzione Generale;
21. Responsabile Comunicazione;
22. Responsabile Qualità

23. RSPP

24. Risorse Umane

25. Internal audit

26. Responsabile Allacciamenti di rete

La Società ha nominato l'OdV soggetto facente funzione OIV in data 30 marzo 2018.

L'attuale D.P.O. è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 17.04.2020.

Azioni 2022 - 2024

2022

1. Nomina dei Referenti per la funzione Affari legali e Efficientamento e Servizi Generali
2. Revoca della nomina per il Responsabile Efficientamento e Progetti Speciali non più presente in organigramma.

6 LA RELAZIONE 2021 DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha predisposto, sulla base delle indicazioni fornite da ANAC, la relazione per l'anno 2021 nella quale ha evidenziato che il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 è stato, nel corso del 2021, attuato in maniera continuativa per le 8 azioni periodiche programmate; le 5 azioni specifiche saranno riprogrammate, 4 nel 2022 ed 1 nel 2023.

Il RPCT ha svolto le sue funzioni, in collaborazione con i referenti aziendali ed in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. n. 231/01, non riscontrando fattori che hanno ostacolato la sua azione e l'attività di monitoraggio del Piano effettuata non ha rilevato violazioni delle prescrizioni. Non è pervenuta nessuna segnalazione di illeciti o di comportamenti contrari al PPCT.

La Relazione 2021, come richiesto da ANAC, è pubblicata nel sito della Società, nella sezione Società Trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della corruzione.

7 MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

7.1 Monitoraggio e aggiornamento del PPCT e informative con l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza monitora costantemente la realizzazione del PPCT e valuta la sua adeguatezza ed efficacia ai fini della prevenzione dei fenomeni corruttivi e di rispetto della normativa sulla trasparenza.

Il monitoraggio è svolto con il supporto dei Referenti della prevenzione della corruzione con i quali è previsto almeno un incontro all'anno.

Nel 2021 sono stati realizzati due incontri (5 e 12 ottobre 2021).

L'aggiornamento del Piano, almeno annuale, a cura del RPCT, è predisposto in assoluta sinergia con le attività e le iniziative di controllo dell'Organismo di Vigilanza, per quanto attiene alle materie di interesse comune, anche sulla base dell'incontro, almeno una volta all'anno, tra RPCT e OdV.

Nel 2021 l'incontro tra RCPT e ODV è avvenuto in data 15 dicembre 2021.

Il Responsabile provvede a presentare il PPCT aggiornato al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione nei tempi richiesti dalla normativa. Inoltre, il RPCT può proporre interventi di adeguamento e/o aggiornamento del PPCT, nel corso dell'anno a seguito di:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- eventi che abbiano evidenziato la presenza di rischi precedentemente non previsti o l'inadeguatezza delle misure di prevenzione adottate;
- mutamenti significativi nel quadro normativo, tecnico-scientifico, nell'organizzazione, nella struttura societaria o nell'attività della Società tali da richiedere l'adozione di nuove misure o la modifica delle procedure di controllo;
- rilievi, a seguito dell'attività di monitoraggio e vigilanza, o suggerimenti migliorativi in termini di struttura organizzativa delle funzioni e con riguardo ai processi e alle misure di prevenzione dei rischi;
- individuazione di eventuali specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Oltre alle comunicazioni inerenti all'aggiornamento del Piano, il dovere di informativa tra l'Organismo di Vigilanza ed il Responsabile della prevenzione della corruzione riguarda le criticità, che abbiano attinenza con il tema della corruzione, rilevate sia nel corso delle verifiche periodiche che a seguito di una investigazione speciale.

Il Consiglio di Amministrazione sarà coinvolto attraverso gli strumenti di informazione previsti nel Modello e nel presente Piano ma anche, se necessario, attraverso apposite informative congiunte ad hoc.

Il monitoraggio delle misure previste nel Piano nel corso del 2021 non ha evidenziato criticità o anomalie.

7.1.1 Aggiornamento matrice rischi 190 e Piano di verifiche

RPCT verificherà la completezza della matrice dei rischi 190/2012 una volta conclusa la valutazione di impatto prevista per il Modello 231/01 e predisporrà il piano triennale delle verifiche 190/2012 (cfr. §) , assicurando almeno due

verifiche nel corso del 2022.

7.1.2 Aggiornamento annuale

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha curato - con il supporto del Responsabile Affari Legali e dell'Organismo di Vigilanza – l'aggiornamento del presente Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022-2024 adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 21.01.2022, che aggiorna senza soluzione di continuità il precedente del 30 marzo 2021. Il PPCT sarà pubblicato nella sezione Società Trasparente del sito di LRH cui seguirà l'informativa ai dipendenti.

Azioni 2022 – 2024

Azioni periodiche annuali

1. Aggiornamento e adozione del PPCT entro il 31 gennaio, pubblicazione nella sezione Società Trasparente e informativa ai dipendenti entro un mese dall'adozione – a cura RPCT e CdA;
2. Un incontro tra RPCT e Referenti, a cura RPCT;
3. Un incontro tra RPCT e OdV, a cura RPCT, ogni anno;
4. Relazione annuale del RPCT, entro la scadenza identificata da ANAC, a cura RPCT;

Azioni specifiche 2022

1. Piano 2022-2024 verifiche ex L.n.190/2012
2. Esecuzione verifiche previste nel piano

Azioni specifiche 2023-2024

1. Aggiornamento Piano verifiche ex L.n.190/2012
2. Esecuzione verifiche previste nel piano

7.2 Funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione

Le Nuove Linee Guida ANAC richiedono alla Società di attribuire i compiti dell'Organismo Indipendente di Valutazione, proprio delle PA, ad un organo di controllo interno o in alternativa all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01. I compiti assegnati sono:

- attestazione degli obblighi di pubblicazione in materia di Trasparenza;
- ricezione della relazione annuale del RPCT;

- ricezione delle segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT;
- verifica la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionale e le misure adottate per la prevenzione della corruzione;
- potere di richiedere informazioni al RPCT ed effettuare audizioni di dipendenti.

La Società ha nominato l'OdV come soggetto facente funzione OIV in data 30 marzo 2018.

L'OdV ha effettuato l'attività prevista dalla delibera ANAC in data 7 giugno 2021 senza rilevare criticità.

Azioni 2022 – 2024

Azioni periodiche annuali

1. Verifica degli obblighi di pubblicazione – a cura del soggetto facente funzione OIV, entro la scadenza identificata da ANAC.

7.3 Trasparenza

Il PNA identifica la trasparenza come una misura di carattere trasversale.

Gli obblighi di trasparenza sono indicati all'art. 1 commi 15, 16, 26, 27, 32, 33 della L. n. 190/12 poi dettagliati nel D. Lgs n. 33/2013, per garantire un'amministrazione che operi in maniera eticamente corretta e che persegua obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione.

Le informazioni devono essere pubblicate nel sito istituzionale della Società nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso della Società.

Come già indicato in precedenza, LRH è assoggetta interamente agli obblighi derivanti dal D.Lgs. 33/13.

7.3.1 Sezione Società trasparente

LRH S.p.A. ha quindi creato una apposita sezione, nel proprio sito web,

dedicata alla Trasparenza, dove vengono pubblicati, i documenti, le informazioni e i dati così come previsto dalla vigente normativa e dalla procedura operativa della Società. Il sito web di LRH S.p.A., aggiornato con la sezione "Società Trasparente", è accessibile all'indirizzo: [www.larioreti.it/societa-trasparente/dalla homepage](http://www.larioreti.it/societa-trasparente/dalla_homepage), cliccando direttamente alla voce "Società Trasparente".

L'impostazione della sezione Società Trasparente prevede:

1. Un'articolazione con tutte le sezioni e sottosezioni indicate dalla normativa;
2. sia la sezione che la sottosezione accolgono:
 - a) il riferimento normativo dell'obbligo;
 - b) i contenuti richiesti dall'adempimento;
 - c) l'archivio degli anni precedenti;
 - d) la data di aggiornamento della stessa.

7.3.2 Procedura trasparenza

La Società ha adottato, in data 07/10/2016, una procedura per la gestione degli adempimenti in materia di Trasparenza, oggetto poi di tre sessioni di formazioni sempre nell'ottobre 2016, che:

- descrive l'articolazione della sezione Società Trasparente e i contenuti delle sue sezioni e sottosezioni;
- fornisce la rappresentazione completa degli adempimenti richiesti in materia di trasparenza,
- definisce i ruoli e le rispettive responsabilità;
- identifica i principi di riferimento che devono essere garantiti nella gestione dei dati e delle elaborazioni delle informazioni da pubblicare in rispetto alla normativa della trasparenza vigente;
- descrive per ogni adempimento i contenuti, le tempistiche ed i responsabili dell'adempimento e della pubblicazione;
- descrive i controlli;
- regola la gestione delle modifiche dei dati pubblicati;
- fornisce le modalità di archiviazione delle informazioni pubblicate.

La procedura identifica 5 destinatari principali:

1. Responsabile della trasparenza (RT), è il soggetto, nominato ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. n. 33/2013, titolare dell'attuazione degli interventi e delle azioni relative alla trasparenza societaria e svolge stabilmente un'attività di controllo dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione della Società previsti dalla normativa vigente assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.
2. Responsabile dell'adempimento (RA), è il soggetto che, in relazione alle funzioni aziendali attribuite, deve garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare per l'adempimento della trasparenza, assicurando il rispetto dei principi e delle modalità operative.
3. Referente per la prevenzione e la trasparenza competente nella materia oggetto dell'adempimento: è il soggetto cui il Responsabile dell'adempimento può richiedere chiarimenti, qualora i due ruoli siano attribuiti alla stessa persona;
4. Responsabile della pubblicazione (RP), è il soggetto che, una volta ricevute le informazioni dal Responsabile dell'adempimento, deve procedere, nei termini richiesti dalla normativa, alla pubblicazione dei dati nella sezione Società Trasparente del sito istituzionale della Società.
5. Responsabile dell'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione ossia l'OdV in qualità di facente funzione OIV.

Sulla base dell'Allegato 1 delle citate Linee Guida ANAC, è stata predisposta una tabella che contiene gli adempimenti applicabili alla Società e ne identifica il Responsabile ed i tempi di invio e di pubblicazione.

Per ogni adempimento, a supporto dell'attività del Responsabile, è stata predisposta una scheda che fornisce le seguenti indicazioni:

a) Dettagli adempimento:

- Codice Adempimento;
- Fonte normativa;
- Descrizione Adempimento;
- Contenuto Adempimento;
- Responsabile Adempimento;

b) Periodicità e scadenze dell'invio dei dati e di pubblicazione;

- c) Sezione e sottosezione di pubblicazione;
- d) Rappresentazione adempimento, ove prevista;
- e) Note per la compilazione.

Il RPCT è il responsabile della procedura e del suo aggiornamento. La Società ha aggiornato la procedura:

- nel 2018, a seguito delle indicazioni fornite dalla Linee Guida ANAC;
- nel 2020 (maggio), per garantire la completezza e accuratezza nella verifica ex D.Lgs. n. 39/2013 in materia di inconferibilità e incompatibilità, inserendo la richiesta annuale, ai Consiglieri e Dirigenti, della dichiarazione di variazione delle cariche e incarichi.

In materia sempre di dati inerenti i Dirigenti, a seguito di Delibera n. 586/2019 sull'applicazione dell'art. 14, D.Lgs. n.33/2013, la Società ha aggiornato i dati pubblicati nella sottosezione Personale della "Società Trasparente" del proprio sito web, integrandoli anche con i dati pregressi. L'attività si è conclusa il 27 aprile 2020.

7.3.3 Accesso civico e accesso generalizzato

Per quanto concerne l'accesso generalizzato, la Società ha adottato in data 29 novembre 2017 la procedura di gestione dell'accesso generalizzato, anche sulla base della delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016, che identifica ruoli, responsabilità e modalità operative per la gestione dell'accesso e di alimentazione del registro oltre alla modulistica per il richiedente. Per tale misura ha identificato all'interno della sua organizzazione l'ufficio "accesso generalizzato" e abilitato la casella di posta elettronica dedicata. La procedura ed i relativi allegati sono pubblicati nella sezione "Società Trasparente", sottosezione "Altri contenuti - accesso generalizzato", del sito web della Società.

Per l'accesso civico la Società ha pubblicato quanto previsto dalla normativa vigente mentre, per l'accesso agli atti ex L. 241/1990, il RPCT ha ritenuto di non dover redigere una procedura specifica data la bassa probabilità di accadimento.

Nel 2021 sono pervenute tre richieste di accesso generalizzato (23 febbraio, 8 marzo e 12 novembre 2021) che sono state gestite nel rispetto della procedura;

sono state valutate ammissibili con esito positivo.

7.3.4 Responsabili della trasmissione e pubblicazione

Come richiesto al comma 1 dall'art. 10, Coordinamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione del Decreto Trasparenza, si allega al presente Piano (Allegato B), l'elenco dei Responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati richiesti obbligatoriamente dal citato Decreto.

Azioni 2022 - 2024

Nessuna azione

7.4 Codice Etico

Il Codice Etico, adottato da LRH S.p.A. esplicita i principi cui deve essere improntata la condotta di tutti coloro che, ai vari livelli di responsabilità, concorrono con i propri atti allo svolgimento della sua attività, compresi i consulenti e/o collaboratori esterni comunque denominati.

Tali principi etici sono di seguito riportati:

- legalità;
- imparzialità;
- correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse;
- riservatezza;
- onestà;
- equità dell'autorità;
- integrità e valore della persona;
- responsabilità verso la collettività;
- concorrenza leale;
- trasparenza e completezza dell'informazione;
- sicurezza sul lavoro;
- tutela ambientale,

e, più in generale, il rifiuto di ogni condotta che, pur finalizzata al raggiungimento di un risultato coerente con l'interesse di LRH, presenti aspetti non compatibili con un modello organizzativo e gestionale caratterizzato

dall'assoluto rispetto delle norme di legge e delle regole comportamentali e procedurali che vigono all'interno della Società.

Il Codice è stato sviluppato anche per contribuire a prevenire la realizzazione degli illeciti connessi ai reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e costituisce, al contempo, il riferimento centrale del Piano di prevenzione della corruzione ex L. n.190/12.

Il Codice, infine, accoglie i principi di comportamento rilevanti anche ai fini della compliance alla Legge n. 190/12, quali:

- principi di comportamento con i collaboratori (selezione risorse umane);
- gestione del conflitto di interessi;
- regali, omaggi, benefici e sponsorizzazioni;
- incompatibilità e inconfiribilità;
- trasparenza;
- corruzione;
- principi di comportamento con i Clienti e con i fornitori (selezione e gestione fornitori).

La Società ha posticipato al 2022 l'inserimento, nel Codice Etico, della nuova modalità di gestione delle segnalazioni tramite la piattaforma informatizzata, una volta che sarà adottata la procedura per la gestione delle segnalazioni richiesta da ANAC con la Delibera n. 469/2021. Le istruzioni per l'utilizzo della piattaforma sono comunque pubblicate sul sito nella sezione specifica.

Azioni 2022-2024

Azione specifica 2022

1. Aggiornamento e adozione del Codice Etico con le modalità di comunicazione degli illeciti tramite piattaforma informatizzata — a cura RPCT e CdA.

7.5 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione

ANAC attribuisce particolare efficacia preventiva alla misura di rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione (considerata dalla Legge n. 190/12 in più occasioni ai commi 4, 5 e 10 dell'articolo 1).

Al fine però di evitare una sottrazione di competenze professionali

specialistiche ove necessarie, ANAC ha identificato, nelle Linee Guida 2017, nel principio della distinzione delle competenze (cd. “segregazione delle funzioni”) un’altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione.

La segregazione delle funzioni è già uno dei principi generali del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società al quale si ispira l’organizzazione della stessa.

La Società, secondo gli orientamenti di ANAC, non è obbligata ad applicare la rotazione ordinaria del personale più esposto al rischio corruzione ma prevede comunque di effettuare una verifica annuale per valutare l’eventuale applicazione della misura di rotazione ad alcune posizioni particolarmente critiche ed esposte al rischio di corruzione. L’applicazione della misura dovrà sempre rispettare la capacità di sostituzione reciproca dei soggetti interessati rispetto alle competenze richieste. La valutazione invece, nei casi di ricezione di segnalazioni di comportamenti illeciti o rilevazione di anomalie, deve essere predisposta immediatamente all’esito dell’accertamento della segnalazione senza attendere la scadenza annuale.

Il 29 dicembre 2021 RPCT ha effettuato la verifica dell’assegnazione delle risorse nelle aree a rischio senza riscontrare la necessità di una rotazione.

Azioni 2022 –2024

Azione periodica annuale

1. Verifica dell’assegnazione delle risorse nelle aree a rischio ed eventuale richiesta di rotazione nel rispetto della capacità di sostituzione reciproca dei soggetti interessati rispetto alle competenze richieste dalle posizioni stesse – a cura RPCT.

7.6 Astensione in caso di conflitto di interessi

L’art. 1, comma 41, della L. n. 190 ha introdotto l’art. 6 bis nella L. n. 241 del 1990, rubricato “Conflitto di interessi”. La disposizione stabilisce che *“Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.”*

La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento e gli altri interessati.

Il Codice Etico della Società dedica uno specifico paragrafo al conflitto di interessi e, la Società, ad integrazione di quanto già indicato, valuta opportuno dettagliare ulteriormente nel presente Piano la gestione del conflitto di interessi. Con riferimento ai candidati, ai Collaboratori ed ai fornitori si richiede:

- a) che il candidato, prima di iniziare un colloquio, dichiarare se è in rapporti di parentela o di affari con collaboratori della Società al fine di valutare eventuali situazioni di potenziali conflitti di interesse;
- b) la sottoscrizione, da parte dei fornitori, dell'impegno a segnalare immediatamente l'eventuale sorgere di potenziali conflitti di interesse con coloro che nella Società siano dotati di poteri autorizzativi o negoziali diretti sul proprio contratto di fornitura/consulenza;
- c) che in ogni momento, i Collaboratori della Società, nel caso in cui si dovessero trovare in situazioni tali da interferire con la capacità di assumere decisioni in modo indipendente e nell'esclusivo interesse della Società, segnalino tempestivamente il potenziale conflitto di interesse al proprio superiore gerarchico, al proprio Referente della prevenzione della corruzione (nel caso di dirigente al Responsabile della prevenzione della corruzione).

Ricevute le osservazioni da parte del RPTC la Società valuta, con un apposito provvedimento motivato, l'effettiva rilevanza del conflitto di interessi segnalato, decidendo se effettuare la sostituzione del collaboratore in conflitto di interesse o se non procedervi, in tal caso dovranno essere indentificati specifici controlli da svolgere sulle attività poste in essere dal soggetto che ha segnalato la situazione.

Il Collaboratore che, consapevole del conflitto di interessi, non abbia proceduto a segnalarlo nel momento opportuno potrà andare incontro a

procedimento disciplinare, come anche il fornitore o professionista esterno, che potrà andare incontro anche alla risoluzione del contratto.

La Società ha adottato la procedura di gestione dell'autorizzazione degli incarichi ai dipendenti in data 15 dicembre 2017, che è stata oggetto di approfondimento nel corso dell'incontro con i Referenti di dicembre 2017.

In data 17 dicembre 2020 è stata erogata una formazione ai Direttori e ai Responsabili di funzione sulla gestione del conflitto di interessi sulla base delle fonti normative esterne ed interne alla Società.

Nel corso del 2021 non sono pervenute segnalazioni.

Azioni 2022 -2024

Nessuna azione

7.7 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

Il Decreto Legislativo n. 39 del 8 aprile 2013 contenente le "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190" impone agli enti di diritto privato in controllo pubblico, ai fini del conferimento di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice, di verificare:

1. all'atto del conferimento di un incarico la sussistenza:

a) di eventuali condizioni di inconferibilità:

- a seguito di condanna per i reati contro la pubblica amministrazione nei confronti dei titolari di incarichi previsti dal Capo II del Decreto;
- previste al Capo III del Decreto (in caso di soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle PA) e IV (per incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico);

b) e di cause di incompatibilità secondo quanto previsto nei Capi V (tra incarichi nelle PA e negli enti privati in controllo pubblico e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalle PA nonché lo svolgimento di

attività professionale) e VI (tra incarichi nelle PA e negli enti privati in controllo pubblico e cariche di componenti di organi di indirizzo politico) del Decreto;

2. annualmente, la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del medesimo Decreto.

Per le definizioni si rinvia al Decreto.

La Società, tenuto conto che gli adempimenti previsti dal D.Lgs. n. 39/2013 si applicano al conferimento di incarico ai membri del Consiglio di Amministrazione e ai dirigenti, ha regolamentato nella procedura Trasparenza che i soggetti interessati rendano:

- all'atto dell'accettazione dell'incarico, la dichiarazione in autocertificazione sostitutiva di atto notorio di insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità. Tale adempimento è richiesto prima del provvedimento definitivo di conferimento da parte dell'organo di indirizzo che intende assegnare l'incarico;
- annualmente, la dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità sopravvenute. Il Responsabile della prevenzione della corruzione provvede alla pubblicazione sul sito web della Società delle dichiarazioni di cui sopra unitamente alle altre informazioni previste dal decreto sulla trasparenza.

Il D.Lgs. 39/2013 all'art. 15 - Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico – attribuisce al Responsabile della prevenzione della corruzione, anche attraverso le disposizioni del piano di prevenzione della corruzione:

- la verifica che nella Società siano rispettate le disposizioni del decreto sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi;
- il potere di contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità.

Il Responsabile deve inoltre segnalare i casi di possibile violazione delle disposizioni del presente decreto all'ANAC, all'Autorità garante della

concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché' alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

Si configura pertanto una vigilanza interna, del RPCT, ed una esterna condotta dall'ANAC.

Su tali responsabilità ANAC si è espressa nella Delibera n.833 del 3 agosto 2016 con la quale ha emanato le "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'ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili".

Come già indicato nel paragrafo Trasparenza, il RPCT, per garantire la completezza e accuratezza nella verifica ex D.Lgs. 39/2013 di competenza, richiede ogni anno, contestualmente alla dichiarazione di incompatibilità, la dichiarazione di variazione delle cariche e incarichi ai Consiglieri e Dirigenti.

Il RPCT, il 29 dicembre 2021, ha effettuato la verifica annuale sull'assenza dell'incompatibilità dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei dirigenti della Società, senza rilevare osservazioni.

Azioni 2022 – 2024

Azione periodica annuale

1. Verifica della coerenza tra dichiarazioni di cui al D.Lgs. n.39/2013, curriculum vitae e dichiarazioni degli incarichi così come richiesto da ANAC – a cura RPCT.

7.8 Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dipendente e di lavoro autonomo (*pantouflage – revolving doors*)

La L. n. 190/12 ha introdotto un comma, nell'ambito dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Infatti, durante il periodo di servizio, il dipendente potrebbe sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in

contatto.

Le Nuove Linee Guida ANAC hanno confermato che la Società deve adottare le misure necessarie per garantire:

- che nella selezione del personale sia indicata espressamente la condizione ostativa ossia che non è possibile procedere all'assunzione di dipendenti pubblici che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autorizzativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni nei confronti della Società stessa;
- che i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza di tale causa ostativa;
- sia prevista una attività di vigilanza, anche eventualmente su segnalazioni di soggetti interni e esterni.

Successive delibere ANAC hanno ulteriormente precisato:

- a) che il divieto si applica non solo al soggetto che nel triennio precedente aveva un rapporto di lavoro (anche a tempo determinato) ma anche al soggetto che era legato alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro autonomo;
- b) che il divieto al soggetto di svolgere attività presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autorizzativi esercitati, si intende riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o di consulenza che si possa instaurare con tali soggetti privati;
- c) che i poteri autorizzativi e negoziali non si riferiscono solo ai soggetti che li esercitano concretamente mediante l'emanazione dei provvedimenti amministrativi ed il perfezionamento dei contratti, ma anche ai soggetti (dipendenti o consulenti) che abbiano svolto un'attività che ha avuto un impatto determinante sulla decisione finale dell'ente, anche se tali soggetti non risultano firmatari del contratto/provvedimento.

La Società, al fine di garantire il rispetto delle prescrizioni in materia di pantouflage, ha aggiornato il Regolamento di selezione del personale che è stato adottato in data 26 gennaio 2021.

Le azioni di seguito elencate sono state ripianificate nel 2022:

1. aggiornamento della procedura di gestione delle consulenze, con

riferimento ai requisiti richiesti per l'affidamento di incarichi per garantire la comunicazione della causa ostativa;

2. inserimento nei capitolati di gara della clausola ostativa per l'operatore economico, come peraltro già indicato dai bandi tipo di ANAC.

Azioni 2022-2024

Azioni specifiche 2022

1. aggiornamento procedura di affidamento delle consulenze per garantire la comunicazione della causa ostativa – a cura dell'Ufficio Approvvigionamenti.
2. inserimento obbligatorio della clausola ostativa nei capitolati di gara – a cura dell'Ufficio Approvvigionamenti.

7.9 Obblighi di informazione e whistleblowing

In analogia a quanto previsto dal Modello della Società, tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare condotte illecite e qualsiasi violazione o sospetto di violazione del presente PPCT.

ANAC con Delibera n. 469/2021 ha pubblicato le “Linee in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis del D.lgs. n. 165/2001 (cd. Whistleblowing), che impongono alla Società di disciplinare la procedura di gestione delle segnalazioni seguendo le puntuali indicazioni contenute nelle Linee Guida.

Come per la procedura gestione dell'accesso generalizzato, anche per le segnalazioni, prima della effettiva gestione, è richiesta una preliminare analisi di ammissibilità della segnalazione, alla quale concorrono molteplici elementi in assenza dei quali, anche di uno solo, la tutela disciplinata nell'art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 non si applica.

La normativa prevede infatti una valutazione sia dell'oggetto della segnalazione che della tipologia del segnalante affinché venga attivata la sua tutela prevista. In dettaglio:

- a) il segnalante deve rivestire la qualifica di “dipendente pubblico” o equiparato;
- b) il dipendente deve essere venuto a conoscenza di tali “condotte illecite” “in ragione del proprio rapporto di lavoro”;
- c) la segnalazione deve avere ad oggetto “condotte illecite”;
- d) la segnalazione deve essere effettuata “nell’interesse all’integrità della pubblica amministrazione”;
- e) la segnalazione deve essere inoltrata ad almeno uno delle quattro tipologie di destinatari indicati nell’art. 54-bis, co. 1:
 - RPCT,
 - ANAC,
 - Autorità giudiziaria ordinaria,
 - Autorità contabile.

RPCT, entro il primo semestre 2022, adotterà una procedura, nel rispetto delle indicazioni delle Linee Guida, che sarà poi oggetto di una comunicazione interna e di pubblicazione nella sezione Società Trasparente – sottosezione Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione - Segnalazioni di illecito.

Nelle more della pubblicazione della procedura permangono le seguenti indicazioni:

- le segnalazioni dovranno essere effettuate in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del presente PPCT, costituendo l’omissione di segnalazione una grave inadempienza contrattuale;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, provvedendo ad indagare anche ascoltando l’autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell’eventuale autonoma decisione di non procedere e dandone comunque comunicazione al Consiglio di Amministrazione e, se necessario, all’Organismo di Vigilanza;
- la Società adotterà misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l’identità di chi trasmette le informazioni, purché esse

risultino veritiere e utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto nelle procedure aziendali, nel Piano e nel Modello;

- è vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni al Responsabile della prevenzione della corruzione. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione, nonché i soggetti che collaboreranno nelle attività, saranno tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza;
- la violazione della riservatezza potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale ulteriore responsabilità civile e/o penale;
- le segnalazioni pervenute al Responsabile della prevenzione della corruzione dovranno essere raccolte e conservate in un apposito archivio cartaceo o informatico al quale sia consentito l'accesso solo da parte del Responsabile o a soggetti appositamente autorizzati dallo stesso Responsabile, e fermo restando la libertà di accesso all'Autorità giudiziaria
- l'invio delle segnalazioni può avvenire con le seguenti modalità:
 - via posta ordinaria, all'attenzione del responsabile, all'indirizzo della sede della Società,
 - via posta elettronica all'indirizzo trasparenza@larioreti.it riservato all'esclusiva consultazione da parte del Responsabile;
 - attraverso la piattaforma di whistleblowing per le segnalazioni d'illecito (<https://larioreti.whistleblowing.it>); le istruzioni per l'accesso al sistema informatizzato per l'invio delle segnalazioni sono pubblicate sul sito nell'apposita sezione
- la gestione del sistema informatizzato rimane attribuita alla funzione di Internal Audit.

Nel 2021 non sono pervenute segnalazioni.

Azioni 2022 –2024

Azioni specifiche 2022

1. Adozione della Procedura di gestione delle segnalazioni di illecito

2. Comunicazione interna in merito alla procedura adottata
3. Pubblicazione della procedura nella sezione Società Trasparente – sottosezione Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione - Segnalazioni di illecito

7.10 Comunicazione e Formazione

L'attività di comunicazione e formazione interna è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, e deve essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La Società intende garantire al proprio personale un'esaustiva conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente PPCT, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili più esposte al rischio.

La partecipazione alle attività di formazione ha carattere obbligatorio. Le attività di formazione periodica al personale aziendale devono, inoltre, essere adeguatamente documentate a cura della Società.

Il sistema di informazione e formazione del management è supervisionato ed integrato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che espleta le proprie attività di vigilanza e monitoraggio in collaborazione con i Referenti di area.

La Società cura, inoltre, l'organizzazione di iniziative di formazione per divulgare i contenuti del PPCT e favorire la comprensione delle misure previste.

I componenti del Collegio Sindacale ed il Revisore Legale, all'atto dell'accettazione della loro nomina, dovranno parimenti dichiarare il loro impegno ad osservare i contenuti del PPCT ed i principi del Codice Etico della Società.

Ai dipendenti, all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione, verrà richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al PPCT.

Il PPCT in vigore è pubblicato, a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in una apposita cartella condivisa della rete informatica aziendale e copia dei documenti sarà disponibile presso la sede principale e, ove presenti, presso le diverse sedi operative della Società. È fornita inoltre comunicazione nella bacheca aziendale.

In fase di rilevazione dei fabbisogni formativi annuali, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza - previa intesa con la Funzione Risorse Umane e l'Ufficio della Formazione – identifica le eventuali esigenze formative sui temi dell'etica e della legalità.

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Piano anche presso i suoi clienti e fornitori e tutti gli stakeholders. L'informativa avviene mediante la pubblicazione del presente Piano sul sito internet, nella sezione Società Trasparente, Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione.

Nello specifico, la Società prevede di adottare azioni formative:

- rivolta a tutti i dirigenti e primi livelli delle aree potenzialmente a rischio di corruzione, finalizzata ad una prima verifica del risk assessment ed a rilevare eventuali esigenze di misure specifiche da implementare;
- dedicata a tutti gli operatori delle aree sensibili per rafforzarne la consapevolezza dei comportamenti da tenere nello svolgimento della propria attività, al fine di evitare il rischio di abuso del potere del proprio incarico a vantaggio di interessi privati propri e/o di terzi.

Nel 2021 sono state realizzate 3 sessioni di formazione in aula sul Modello aggiornato.

Tenuto conto:

- ✓ delle indicazioni del PNA 2019 in materia di formazione e sensibilizzazione del personale;
- ✓ degli obiettivi strategici di:
 - a. garantire all'interno dell'organizzazione un livello uniforme di conoscenza dei principi di legalità e di prevenzione della corruzione;
 - b. creare le conoscenze per gestire i casi critici.

e della valutazione delle azioni intraprese fino ad oggi, RPCT verificherà, a

seguito degli esiti dell'aggiornamento della matrice rischi 190 e delle verifiche 190, l'opportunità di sessioni formative.

Inoltre nel corso del biennio 2023-2024 promuoverà una attività di formazione su casi specifici con l'intervento di professionisti con comprovata esperienza in materia di reati di corruzione.

Azioni 2022-2024

Azione periodica annuale

1. Verifica delle esigenze formative sia con riferimento alla prevenzione della corruzione che alla trasparenza e predisposizione di un eventuale piano di formazione – da parte del RPCT.

7.11 Sistema disciplinare

Aspetto essenziale per l'effettività del Piano di prevenzione della corruzione è l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione dei suoi contenuti.

Nel Modello è previsto un sistema sanzionatorio, la cui applicazione prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale, da applicare a tutti i lavoratori subordinati dipendenti della Società, ivi compresi i dirigenti, nonché ai fornitori e professionisti esterni che collaborino con la Società e ai consulenti.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono inopportuno ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede ed è applicabile ai Destinatari nel caso in cui siano accertate violazioni del Modello.

Ai fini del presente Piano, si ritiene opportuno seguire la medesima impostazione del Modello e stabilire specifici richiami alle sanzioni contenute nel Modello per i comportamenti tenuti dai Destinatari in violazione delle singole regole comportamentali contenute nel Piano.

Il sistema disciplinare sarà applicabile ai Destinatari nel caso in cui siano accertate violazioni del Piano, a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o di un procedimento penale.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione verifica che siano date adeguate informazioni a tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

Ogni violazione del Piano o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata al Responsabile della prevenzione della corruzione secondo quanto previsto al paragrafo "Obblighi di informazione e whistleblowing". Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del presente Piano.

Ricevuta la segnalazione, il Responsabile della prevenzione della corruzione procede alla identificazione della fonte e ad un preliminare controllo circa la veridicità di quanto riportato nella segnalazione e con la raccolta delle informazioni, secondo modalità che assicurino il successivo trattamento confidenziale e riservato del contenuto delle segnalazioni e dell'identità del soggetto nei confronti del quale procede, così come prescritto al precedente paragrafo "Obblighi di informazione e whistleblowing".

Valutata la violazione, il Responsabile della prevenzione della corruzione informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Piano sono adottate dagli organi o dalle funzioni aziendali che risultano competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto, dai regolamenti interni della Società, dalla legge e dai CCNL.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione potrà, se richiesto, rendere pareri in merito alla effettività della violazione del Piano ed alla sanzione ritenuta più appropriata e proporzionata alla natura della violazione commessa.

Al Responsabile della prevenzione della corruzione è data comunicazione di

ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e l'Organismo di Vigilanza garantiscono il coordinamento nei casi di applicazione del sistema disciplinare ad uno stesso soggetto per la stessa fattispecie di illecito segnalata, nel rispetto delle relative competenze.

7.11.1 Violazioni del Piano

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal Modello rilevanti ai fini del presente Piano o delle misure stabilite;
- l'omessa segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione in riferimento a fattispecie di reato perpetrate o solo presumibilmente perpetrate nella Società da parte di altri e di cui si viene a conoscenza;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera, ad esempio in materia di trasparenza;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura gestita per sottrarsi al sistema dei controlli attuato dal Responsabile della prevenzione della corruzione;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza del Responsabile della prevenzione della corruzione o dei soggetti dei quali lo stesso si avvale (ad esempio i Referenti);
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;

l'occultamento di fatti e circostanze da parte del dipendente relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza della Società o ad esso affidati;

- la mancata segnalazione dell'esistenza di un conflitto di interessi;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Piano.

La gravità delle violazioni del Piano e di conseguenza il tipo e l'entità della sanzione saranno valutati sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
 - l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per la Società;
 - la prevedibilità delle conseguenze;
 - i tempi e i modi della violazione;
 - le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo;
 - il livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore della mancanza disciplinare;
 - il comportamento del dipendente in riferimento a eventuali precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge e dalla normativa contrattuale vigenti;
 - da altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.
- È fatto salvo il diritto della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Piano da parte di un dipendente.

7.11.2 Misure nei confronti dei lavoratori subordinati

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali previste dal Piano sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di lavoratori e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL di riferimento, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è costituito dalle norme del codice civile e dalle norme pattizie di cui al CCNL di riferimento. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Piano fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL di riferimento, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Piano nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

Fermi restando gli obblighi in capo alla Società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Piano, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

- 1) Incorre nei provvedimenti di RICHIAMO VERBALE o di AMMONIZIONE SCRITTA il lavoratore che:
 - violi le prescrizioni previste nel presente Piano “per inosservanza delle disposizioni di servizio” ovvero “per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza” (ad esempio che ometta di dare comunicazioni al Responsabile delle informazioni prescritte),
- 2) Incorre nel provvedimento della MULTA non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, il lavoratore che:
 - violi le prescrizioni richiamate dal presente Piano, anche con riferimento alla Trasparenza, ponendo in essere un comportamento consistente in “inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della società”;
 - in caso di recidiva dei comportamenti di cui al punto 1).
- 3) Incorre nel provvedimento di SOSPENSIONE dal lavoro, con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 gg. il lavoratore che:
 - nel violare le prescrizioni previste dal presente Piano o adottando, nell'espletamento di attività a rischio o nell'espletamento delle attività in materia di trasparenza, un comportamento non

conforme alle prescrizioni del Piano stesso, arrechi un danno alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni dell'azienda.

4) Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che:

- nell'espletamento di attività a rischio, realizzi un comportamento recidivo nelle mancanze punite con la sospensione, nell'arco del biennio precedente.

5) Incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che:

- sia destinatario di una sentenza passata in giudicato;
- abbia posto in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato previsto dalla L. n.190/2012.

7.11.3 Misure nei confronti dei Dirigenti

Quando la violazione delle regole previste dal presente Piano o l'adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso, è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto collettivo di riferimento secondo il procedimento previsto per le altre categorie di dipendenti ed indicato al punto precedente.

Quale ulteriore misura a tutela della Società, potrà essere disposta anche la revoca delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte per i dirigenti è il Consiglio di Amministrazione; i singoli atti del procedimento disciplinare fin dalla contestazione devono essere sottoscritti dal Presidente, che deve riferirne al Consiglio di Amministrazione. Quest'ultimo resta esclusivamente competente ad adottare il provvedimento conclusivo del procedimento disciplinare.

In questo caso l'obbligo di informativa all'avvio del procedimento e l'eventuale sanzione e l'archiviazione della documentazione è a cura del

Presidente del CdA.

7.11.4 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci

In caso di violazioni da parte degli Amministratori o Sindaci, il Responsabile della prevenzione della corruzione informa tempestivamente rispettivamente il Collegio Sindacale o il Consiglio di Amministrazione, i quali provvederanno ad assumere le iniziative più opportune previste dalla vigente normativa.

7.11.5 Misure nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza

In caso di violazioni da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione, il Consiglio di Amministrazione, informa tempestivamente il Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza, il soggetto facente funzione dell'OIV e l'ANAC, provvedendo ad assumere le iniziative più opportune previste dalla vigente normativa.

7.11.6 Misure nei confronti di fornitori e di professionisti esterni

I contratti stipulati e gli ordini emessi dalla Società con i fornitori e i professionisti esterni conterranno un richiamo alla circostanza che la Società ha adottato sia il Modello ex D.lgs. 231/01 sia il Piano di prevenzione della corruzione e la dichiarazione da parte del terzo di essere a conoscenza del Codice Etico e di obbligarsi ad attenersi scrupolosamente ai suoi contenuti e di tenere un comportamento in grado di minimizzare sempre e comunque i rischi di determinare situazioni di esposizione della Società alla responsabilità conseguente alla commissione di reati rilevanti per la Società di cui al D.Lg.s 231/01 e alla L. n.190/2012. I contratti con tali soggetti conterranno, inoltre, una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione connessa all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto della Società di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte.

8 PIANO DI AZIONE 2022 – 2024

Le azioni previste dal presente Piano sono state riassunte qui di seguito. Le attività saranno coordinate dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che si potrà far coadiuvare dai Referenti.

8.1 Azioni specifiche 2022

§ 5.2 Aggiornamento nomine Referenti della prevenzione della corruzione e trasparenza

§ 7.1.1. Aggiornamento matrice 190/2012 a seguito della valutazione di impatto prevista per il Modello 231/01 per revisione organizzativa e introduzione nuovo articolo 25-octies 1;

§ 7.1.1. Piano di verifiche ex L.n. 190/2012;

§ 7.1.1. Esecuzione verifiche 190/2012;

§ 7.4 Aggiornamento e adozione del Codice Etico per accogliere la modalità di comunicazione degli illeciti tramite piattaforma informatizzata – a cura RPCT e CdA;

§ 7.8 Aggiornamento procedura di affidamento delle consulenze per garantire la comunicazione della causa;

§ 7.8 Inserimento obbligatorio della clausola ostativa nei capitolati di gara – a cura dell'Ufficio Legale e approvvigionamenti;

§ 7.9 Adozione della Procedura di gestione delle segnalazioni di illecito;

§ 7.9 Comunicazione interna in merito alla procedura adottata;

§ 7.9 Pubblicazione della procedura nella sezione Società Trasparente – sottosezione Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione - Segnalazioni di illecito.

8.2 Azioni specifiche 2023-2024

§ 7.1.1. Aggiornamento piano di verifiche ex L.n. 190/2012;

§ 7.1.1. Esecuzione verifiche 190/2012;

§ 7.10 Formazione su casi specifici con l'intervento di professionisti con comprovata esperienza in materia di reati di corruzione.

8.3 Azioni periodiche annuali

Relazione annuale del RPCT, entro la scadenza identificata da ANAC, a cura RPCT;

Aggiornamento e adozione del PPCT entro il 31 gennaio, pubblicazione nella sezione Società Trasparente e informativa ai dipendenti entro un mese dall'adozione – a cura RPCT e CdA;

Un incontro tra RPCT e Referenti, a cura RPCT;

Un incontro tra RPCT e OdV, a cura RPCT;

Verifica degli obblighi di pubblicazione – a cura del soggetto facente funzione OIV, entro la scadenza identificata da ANAC;

Verifica dell'assegnazione delle risorse nelle aree a rischio ed eventuale richiesta di rotazione nel rispetto della capacità di sostituzione reciproca dei soggetti interessati rispetto alle competenze richieste dalle posizioni stesse – a cura RPCT;

Verifica della coerenza tra dichiarazioni di cui al D.Lgs. n.39/2013, curriculum vitae e dichiarazioni degli incarichi così come richiesto da ANAC – a cura RPCT.

Verifica delle esigenze formative sia con riferimento alla prevenzione della corruzione che alla trasparenza e predisposizione di un eventuale piano di formazione – da parte del RPCT.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza si riserva di identificare specifiche verifiche sulle attività a rischio e sulle misure previste nel presente Piano.