

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

**(ai sensi della L. 190/2012 – D.lgs. 33/2013
e del D.Lgs. 231/2001)**

Anni 2020-2021

a cura di

Erf S.p.A.

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

Sommario

Glossario	3
INTRODUZIONE.....	3
1. QUADRO NORMATIVO – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE	4
2. AMBITO DI APPLICAZIONE E OGGETTO DEL PIANO	5
3. OBIETTIVI DEL DOCUMENTO	7
4. ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO	8
5. I SOGGETTI COINVOLTI E DESTINATARI DEL PIANO	8
6. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	11
7. GESTIONE DEL RISCHIO.....	13
7.1 Analisi del contesto	13
A) contesto esterno.....	13
B) Contesto interno	14
Mappatura dei processi a rischio corruzione.....	16
7.2 Valutazione del rischio	17
A) Identificazione del rischio	17
B) Analisi del rischio e Ponderazione del rischio.....	17
7.3 Trattamento del rischio	20
7.4 tabella riassuntiva.....	20
8. MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	30
8.1 Contenuti	30
8.2 Trasparenza	30
8.3 Diffusione e formazione	30
8.4 Misure di Controllo	31
8.5 Rotazione dei dipendenti	32
8.6 Il Codice Etico.....	32
8.7 Conflitto di interessi	33
8.8 Inconferibilità ed incompatibilità.....	33
8.9 Segnalazioni di condotte illecite o non corrette da parte dei destinatari- tutela del dipendente che segnala gli illeciti (Whistleblowing)	34
8.10 Pantouflage.....	35
8.11 Il sistema disciplinare.....	36
8.12 misure di prevenzione ulteriori	37
9. SEZIONE TRASPARENZA.....	37
9.1 Il quadro normativo.....	37
9.2 Obiettivi strategici in materia di trasparenza	38
9.3 Soggetti coinvolti	38
9.4 Individuazione dei dati da pubblicare	38
9.5 Accesso Civico	39
10. MONITORAGGIO ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO	39
12. PIANIFICAZIONE TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	41

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

Glossario

ERF (o Società)	Erf S.p.A. è partecipata, tra gli altri soci al 18,17% da Autorità di Sistema Portuale del Mar Adriatico Settentrionale (ex Autorità Portuale di Venezia) e al 59,98% da APV Investimenti (a sua volta partecipata al 100% da Sistema Portuale del Mar Adriatico Settentrionale).
Autorità Nazionale Anticorruzione (o ANAC)	L'ente che ha sostituito la Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (o CIVIT)
Codice Etico	Il codice etico adottato dalla Società e parte integrante del Piano e del Modello 231
Consiglio di Amministrazione (o CdA)	Consiglio di Amministrazione di Erf S.p.A.
Decreto Legislativo 231/2001	Il Decreto recante la <i>"disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"</i> ,
Destinatari	I soggetti destinatari delle prescrizioni del presente Piano di prevenzione della corruzione come descritti al paragrafo 4.
Legge	Legge 6 novembre 2012 n. 190 recante <i>"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"</i>
Modello 231	Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ex art. 6 del D.Lgs. 231/2001
Organismo di Vigilanza (o ODV)	Organismo nominato ai sensi dell'art. 6, comma 1. Lett. b), del D.Lgs. 231/2001
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
PTPCT o Piano	Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e trasparenza (o RPCT)	Persona preposta <i>ex lege</i> alla vigilanza sulla corretta ed efficace attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione ed alla proposta di eventuali aggiornamenti ai sensi dell'art. 1, comma 7, L. 190/2012 sulla corretta ed efficace attuazione del D.lgs. 33/2013
Sistema di Gestione della Qualità (o SGQ)	Sistema di Gestione della Qualità adottato da ERF a norma UNI EN ISO 9001:2008
Società (o ERF)	Erf S.p.A.

INTRODUZIONE

Il tema dei costi che il fenomeno della corruzione determina sul sistema economico nazionale, che si aggiunge alle negative implicazioni di carattere politico-civile, ha indotto il Legislatore ad approvare la legge 6 novembre 2012 n. 190 recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"* (la **"Legge"**).

Tale legge rappresenta il più significativo intervento dedicato alla prevenzione della corruzione nel tessuto pubblico e alla cura dell'integrità dell'azione della Pubblica amministrazione.

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

La Legge risponde a due esigenze fondamentali: (i) la lotta alla corruzione quale fenomeno inafferrabile e in conoscibile nelle sue reali dimensioni e, secondariamente, (ii) l'esigenza di rispettare gli impegni che l'Italia ha assunto a livello internazionale.

In tale ottica, per quanto concerne il ruolo della Pubblica Amministrazione, il legislatore ha inteso operare, oltre che sul piano repressivo, anche sul fronte della prevenzione dei comportamenti corruttivi del personale dipendente al fine di addivenire ad una riorganizzazione strutturata del sistema di Pubblica Amministrazione, non disgiunto dalla ricerca di una maggiore efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Sul fronte della prevenzione rivestono un ruolo strategico (i) la **precisa individuazione delle aree di attività maggiormente esposte al rischio corruzione**, (ii) la predisposizione di meccanismi preventivi, (iii) l'istituzione di un **sistema di controlli interni, preventivi ed ex post**, (iv) la **cultura della trasparenza** dell'agire amministrativo.

Il presente documento si prefigge di dare attuazione a tali principi e rappresenta l'adempimento da parte di Erf S.p.A. agli obblighi in materia definiti dalla normativa vigente.

1. QUADRO NORMATIVO - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

Con la Legge 6 novembre 2012 n. 190 è stata varata, nell'ordinamento giuridico italiano, una disciplina organica per la prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione. La legge è attuazione dell'art. 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003.

Successivamente, in attuazione della delega contenuta nella Legge, il legislatore è intervenuto dapprima con il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*" e poi con il 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*".

Nel 2016 è stato emanato il Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97 "*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*".

Nello stesso anno vi è stata la delibera dell'ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 "*Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016*" dove la stessa Autorità si riservava di approfondire le problematiche collegate all'applicazione della legge 190/2012 per le società partecipate ed in controllo pubblico dopo l'introduzione del nuovo art. 2 bis del D.lgs. 33/2013 da parte del D.lgs. 97/2016 e dove comunque venivano riportate importanti indicazioni per predisporre gli aggiornamenti ai Piani triennali per la prevenzione della corruzione.

Con delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 l'ANAC ha approvato l'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione che ribadisce l'applicazione di misure di prevenzione della corruzione anche agli enti di diritto privato in controllo pubblico anche con veste societaria e negli enti pubblici economici, come già indicato nel PNA 2016.

Con delibera n. 1134 del 8 novembre 2017, sono quindi state approvate le "*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da*

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”.

In data 21 novembre 2018 con delibera n.1074 l’ANAC ha approvato l’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione.

Oltre alla legge n. 190/2012 e al Piano Nazionale Anticorruzione sopra citati, il contesto giuridico di riferimento comprende:

- *le Linee Guida emesse dall’ANAC in data 17 giugno 2015 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 (Determina n. 8/2015);*
- *l’Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 ANAC;*
- *la delibera n. 1309 del 28/12/2016 “Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013- Art. 5- bis, comma 6, del d.lgs. n. 33 del 14/03/2013 recante «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;*
- *la delibera n. 1310 del 28/12/2016 “Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016”.*
- *La delibera n. 1208 del 22/11/ 2017 “Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione”*
- *La delibera n. 1134 del 8/11/2017 “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”.*
- *La delibera n.840 del 02/10/2018 sui poteri del responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza*

Il complesso normativo descritto si muove nella direzione di **rafforzare l’efficacia e l’effettività delle misure di contrasto ai fenomeni corruttivi, non solo sotto il profilo penalistico, connesso alla loro repressione**, nel cui ambito si prevede comunque un inasprimento delle sanzioni, **ma anche sul versante amministrativo**, dando cioè grande risalto alla **prevenzione della corruzione attraverso la promozione dell’etica pubblica**.

In tale contesto un ruolo strategico riveste l’attuazione di una **trasparenza completa dell’attività amministrativa**, i cui adempimenti normativi si inseriscono nel più ampio quadro delineato dalla Legge.

Fra le altre misure la Legge impone a ciascuna Amministrazione di curare l’adozione ed aggiornamento, entro il 31 gennaio di ogni anno, di un **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza** documento che riporta *“la valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenir e il medesimo rischio”*.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE E OGGETTO DEL PIANO

La società ERF Spa è una società partecipata in forma maggioritaria da APV investimenti Spa (società partecipata al 100% dall’Autorità di Sistema Portuale del Mar Adriatico Settentrionale) e dall’Autorità di Sistema Portuale del Mar Adriatico Settentrionale e che quindi rientra tra le

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

società in controllo pubblico previste all'art. 2 bis, co 2 lett. b) del D.lgs 33/2013 che rinvia, per la loro definizione all'art. 2 co.1 lett. m) del D.lgs 175/2016.

Tale ultimo articolo definisce come società in controllo pubblico le società in cui una o più amministrazioni pubbliche esercitano poteri di controllo, come previsto dall'art 2359 c.c.

L'assoggettamento delle società controllate dalla Pubblica Amministrazione alla legge 190/2012 è stato previsto già con la pubblicazione del Piano Nazionale 2015

Le *"Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"* adottate con delibera del 1134/2017 alle quali l'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione rinviano per le indicazioni di dettaglio, prevedono che tanto le Pubbliche Amministrazioni quanto gli *"altri soggetti di cui all'articolo 2-bis, comma 2, del d.lgs. n. 33 del 2103"* siano destinatari delle indicazioni contenute nel PNA (del quale è la legge stessa a definire la natura di atto di indirizzo), ma secondo un regime differenziato: mentre le prime sono tenute ad adottare un vero e proprio PTPCT, i secondi devono adottare *"misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231".... Queste misure devono fare riferimento a tutte le attività svolte ed è necessario siano ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del Piano di prevenzione della corruzione anche ai fini della valutazione dell'aggiornamento annuale e della vigilanza dell'A.N.AC. Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione del d.lgs. n. 231/2001, dette misure sono collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili, tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti. È opportuno che esse siano costantemente monitorate anche al fine di valutare, almeno annualmente, la necessità del loro aggiornamento."*

ERF ha dunque ritenuto di adempiere al dettato normativo attraverso un'attività di revisione ed integrazione del proprio Modello adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 con i contenuti previsti dalla normativa e dalle Linee Guida, di cui il presente piano costituisce un'appendice.

In base all'art. 1 co. 9 della Legge 190/2012, modificato dal D.Lgs.97/2016, il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività tra le quali quelle di cui al comma 16, anche ulteriori rispetto a quelle indicate nel Piano nazionale anticorruzione, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'articolo 16, comma 1, lettera a-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165;
- prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del responsabile, individuato ai sensi del comma 7, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

Per quanto riguarda la trasparenza l'art. 2 bis co. 2 lett. b) del D.lgs. 33/2013 prevede che *"la medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 si applica, in quanto compatibile, alle società in controllo pubblico come definite dall'articolo 2, comma 1, lettera m), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175.*

L'ANAC al fine di aiutare gli enti nell'adempimento degli obblighi della trasparenza, nelle ultime Linee Guida approvate ha fornito, nell'allegato 1, delle indicazioni su quali siano le misure di prevenzione e gli obblighi di trasparenza che le società in controllo pubblico devono adottare e pubblicare.

Per quanto sopra riportato il presente documento vuole rappresentare la concreta attuazione degli adempimenti richiesti dalla Legge, secondo le indicazioni delineate nel PNA e successivamente dall'ANAC. Esso deve intendersi comprensivo delle disposizioni, principi di comportamento e contenuti delineati negli ulteriori documenti aziendali richiamati nel prosieguo, ed in particolare: il Modello 231, il Codice Etico della Società e le procedure del Sistema di Gestione Integrato.

3. OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

Il presente Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza, appendice e parte integrante del Modello 231, si prefigge l'obiettivo di radicare i principi di legalità, di correttezza comportamentale e di trasparenza nell'esercizio delle attività sociali, sia laddove le stesse comportino un rapporto (diretto o indiretto) con la Pubblica Amministrazione, sia nei rapporti con soggetti privati al fine di contrastare tutti i possibili fenomeni corruttivi.

La definizione del concetto di corruzione che si intende prevenire e contrastare è data dalla Legge 190/2012 e dalle Linee Guida e prevede *"un concetto più ampio di corruzione in cui rilevano non solo l'intera gamma dei reati contro la P.a. disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione" nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali interessi privati condizionino impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo". "Occorre cioè avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse."*

Il documento, quale integrazione delle prescrizioni dettate dalla Legge e dal D.Lgs. 231/2001, è in particolare volto ad attuare un sistema di prevenzione della corruzione, e di trasparenza dell'agire sociale favorendo l'attuazione di comportamenti individuali ispirati all'etica della responsabilità ed in linea con le diverse disposizioni di legge ed i principi di corretta amministrazione.

In tal senso il presente Piano, quale parte integrante del Modello, si prefigge in particolare di:

- rendere tutti coloro che operano per la Società consapevoli che fenomeni di corruzione, mala gestione ed in generale di condotte illecite, possono esporre la Società al rischio di conseguenze sul piano amministrativo ed a gravi rischi di danno all'immagine, oltre a produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del soggetto autore materiale della condotta;
- sensibilizzare in modo costante ed attivo sulla necessaria attuazione di misure di contenimento del rischio e sull'osservanza delle procedure e regole interne;

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

- garantire, attraverso un'opportuna sensibilizzazione, la segnalazione di condotte non in linea con il Modello 231, con il Codice Etico o con le altre procedure adottate o comunque condotte illecite, nonché l'esistenza di situazioni di conflitto d'interesse che potrebbero non assicurare la correttezza dei rapporti tra la Società e soggetti terzi;
- coordinare le misure di prevenzione della corruzione, con gli ulteriori obblighi posti dalle vigenti disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi previste dal d.lgs. 39/2013.

4. ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT), nell'ambito delle proprie funzioni, cura l'aggiornamento periodico del Piano, anche con il coinvolgimento dei Responsabili delle aree aziendali, predisponendone la proposta di aggiornamento. La proposta viene trasmessa al Consiglio di Amministrazione e comunicata, per conoscenza, all'Organismo di Vigilanza. L'adozione dell'aggiornamento del Piano avviene con delibera del Consiglio di Amministrazione entro il **31 gennaio** di ogni anno, prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento.

Il Piano può essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza allorchè siano "*accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione*" (art. 1 co.10 lett.a) L.190/2012).

Come richiesto nell'Aggiornamento 2018 al PNA e richiesto nel Comunicato del Presidente dell'ANAC del 16 marzo 2018 le amministrazioni sono tenute ad adottare ciascun anno, alla scadenza prevista, un nuovo completo PTPCT, senza procedere negli aggiornamenti a rinvii e/o soppressioni ed integrazioni di paragrafi rispetto ai Piani degli anni precedenti.

Il presente Piano costituisce quindi un aggiornamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione adottato da ERF a gennaio 2018 alla luce degli interventi dell'ANAC e delle modifiche che sono state introdotte negli anni.

5. I SOGGETTI COINVOLTI E DESTINATARI DEL PIANO

In linea con le disposizioni contenute nella Legge, nel PNA e nel D.Lgs. 231/2001 sono individuati quali destinatari del Piano:

- i *soggetti in posizione apicale*, ovvero soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione all'interno della Società, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società medesima (ad es. membri degli Organi Sociali, dirigenti);
- i *soggetti in posizione subordinata*, ovvero soggetti che nell'ambito dell'organizzazione aziendale sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale (es. dipendenti);
- i *collaboratori*, ovvero soggetti esterni che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di apposito mandato, di altro vincolo contrattuale o procura e svolgono, direttamente o indirettamente, attività connesse o interessanti l'attività aziendale (es. consulenti, professionisti esterni);
- i *soggetti terzi*, quali le controparti contrattuali della Società che siano indifferentemente persone fisiche o giuridiche, quali fornitori, ed in generale tutti i soggetti verso o da parte dei quali la Società eroghi o riceva una qualunque prestazione.

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

Ove non diversamente specificato di seguito, nel presente Piano si farà riferimento ai “**Destinatari**”, categoria che comprende tutti i soggetti appena indicati.

Tutti i Destinatari hanno un ruolo attivo e centrale nella corretta attuazione ed applicazione del Piano; i loro comportamenti dovranno conformarsi alle regole di condotta - sia generali che specifiche – previste, oltre che nel Modello 231 e nel Codice Etico, anche nel presente Piano, in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

In particolare, i soggetti coinvolti a vario titolo nella predisposizione ed attuazione del Piano, e quindi nella prevenzione del rischio corruzione, sono:

- a) Il **Consiglio di Amministrazione**, quale organo di governance e indirizzo politico della Società:
 - a. definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza
 - b. provvede alla designazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e trasparenza;
 - c. adotta il Piano (entro il 31 gennaio di ogni anno) ed i relativi aggiornamenti;
 - d. osserva le misure contenute nel Piano;
 - e. fornisce la massima collaborazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) in tutte le fasi di predisposizione ed aggiornamento del Piano;
 - f. esamina il primo schema (bozza) di Piano trasmessa dal RPCT;
 - g. definisce ed adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
 - h. adotta, anche su indicazione del RPCT, le misure (protocolli, procedure, ecc.) funzionali all’attuazione del Piano;
 - i. adotta, anche su indicazione del RPCT, gli ulteriori documenti integranti il Piano ed i relativi aggiornamenti (Modello, Codice Etico, ecc).
- b) I **membri** del Consiglio di Amministrazione e dell’organo di controllo (Collegio Sindacale), ciascuno nell’ambito delle rispettive competenze:
 - a. osservano le misure contenute nel Piano;
 - b. forniscono la massima collaborazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza in tutte le fasi di predisposizione ed aggiornamento del Piano;
 - c. adempiono agli obblighi di reporting nei confronti del RPCT;
 - d. adempiono agli obblighi di segnalazione;
 - e. segnalano i casi di personale conflitto di interessi (fermi restando gli ulteriori obblighi in materia previsti dalla legge).
- c) Il **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza** (vedi oltre paragrafo 6).
- d) I **Responsabili di area/ufficio** i quali, ciascuno nell’ambito delle rispettive competenze:
 - a. osservano le misure contenute nel Piano;
 - b. forniscono la massima collaborazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza in tutte le fasi di predisposizione ed aggiornamento del Piano;

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

- c. forniscono ai soggetti ad essi referenti idonee direttive per il rispetto e l'attuazione del Piano e delle misure dallo stesso, direttamente o indirettamente, individuate;
- d. monitorano, nell'ambito delle rispettive competenze, il rispetto del Piano e delle misure dallo stesso previste da parte dei soggetti ad essi referenti;
- e. formulano proposte e suggerimenti al RPCT volte alla prevenzione dei rischi rilevati nel Piano ed all'individuazione delle ulteriori misure di contrasto;
- f. adempiono agli obblighi di reporting nei confronti del RPCT;
- g. adempiono agli obblighi di segnalazione;
- h. segnalano i casi di personale conflitto di interessi.

e) **L'Organismo di Vigilanza:**

- a. Fornisce, per quanto di competenza, la massima collaborazione al RPCT in tutte le fasi di predisposizione ed aggiornamento del Piano, mappatura delle aree di rischio ed analisi del sistema di controlli;
- b. monitora, nell'ambito delle proprie competenze, il rispetto del Piano e delle misure dallo stesso previste;
- c. formula, ove lo ritenga necessario, proposte e suggerimenti al RPCT volte alla prevenzione dei rischi rilevati nel Piano ed all'individuazione delle ulteriori misure di contrasto;
- d. collabora con il RPCT anche segnalando fatti rilevanti ai fini del Piano;
- e. riferisce al RPCT e si coordina con esso in merito alla gestione di segnalazioni;
- f. valuta la necessità di aggiornamento del Modello e del Codice Etico in relazione a quanto previsto nel Piano;
- g. controlla e monitora gli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa sulla trasparenza e ne attesta l'assolvimento.

L'O.d.V. durante l'anno 2018 ha assolto tale ultimo compito utilizzando i documenti messi a disposizione dall'ANAC ed ha attestato l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione. Avendo rilevato alcune carenze negli obblighi di pubblicazione, la Società ha implementato il sito internet con le informazioni richieste dalla normativa. L'O.d.V. ha quindi provveduto a predisporre una nuova attestazione e ha inoltre verificato che la relativa documentazione venisse pubblicata all'interno della sezione Società trasparente del sito internet aziendale.

f) **I dipendenti** della Società i quali, ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze:

- a. osservano le misure contenute nel Piano;
- b. forniscono la massima collaborazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza in tutte le fasi di predisposizione ed aggiornamento del Piano;
- c. adempiono agli obblighi di segnalazione;
- d. segnalano i casi di personale conflitto di interessi.
- e. comunicano alla società e al RPCT l'instaurazione di procedimenti penali a loro carico per condotte di natura corruttiva.

g) **I terzi** che a qualunque titolo collaborano o si interfacciano con la Società:

- a. osservano, per le parti applicabili, le misure contenute nel Piano;
- b. rispettano in particolare i principi di cui al Codice Etico;
- c. adempiono agli obblighi di segnalazione

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

6. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

La figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è stata interessata in modo significativo dalle modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016. La nuova disciplina è volta a unificare in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e a rafforzarne il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche apportando modifiche organizzative.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza deve svolgere i seguenti compiti:

- **elaborare**, coinvolgendo i Destinatari, **la proposta di Piano** curandone la trasmissione al Consiglio di Amministrazione, per la pubblicazione sul sito a seguito di approvazione;
- curare l'**aggiornamento** periodico del Piano, anche con il coinvolgimento dei Responsabili di Area. In particolare il RPCT *(i)* predispone la proposta di aggiornamento, *(ii)* la trasmette al Consiglio di Amministrazione, *(iii)* ne cura l'adozione con delibera del Consiglio di Amministrazione.
- verificare l'**efficace adozione, attuazione ed idoneità** del Piano e formulare proposte di modifica allo stesso allorché vengano accertate significative violazioni delle relative prescrizioni, ovvero qualora si verificano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società e, in ogni caso, ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità (in particolare a seguito delle periodiche attività di verifica e monitoraggio);
- valutare, ai fini di una efficace attuazione del Piano, il flusso di informazioni allo stesso trasmesse;
- cura la **diffusione** della conoscenza all'interno della Società del Piano;
- vigilare sul **rispetto** del Piano da parte dei Destinatari;
- gestire le ravvisate **violazioni** del Piano con le modalità previste dalla legge;
- curare la definizione di procedure appropriate per la **selezione e formazione** dei Destinatari, declinate sulla base delle rispettive aree di attività, con particolare riguardo ai Destinatari operanti in settori particolarmente esposti alla corruzione, individuando i partecipanti ai programmi di formazione;
- vigilare sul rispetto delle norme di legge in materia di inconfiribilità e incompatibilità;
- predisporre la **relazione annuale** sulle attività svolte che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, da trasmettere al Consiglio di Amministrazione e pubblicare sul sito web della Società;
- controllare il corretto adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa;
- controllare e verificare la regolare attuazione dell'accesso civico, secondo le modalità che saranno esposte nel paragrafo dedicato;
- scambiare informazioni con l'Organismo di Vigilanza.

Al fine di espletare proficuamente i suoi compiti, al RPCT sono attribuiti, con lo stesso atto di conferimento dell'incarico, idonei e congrui poteri, anche di spesa, in modo da garantire allo stesso la piena autonomia ed effettività di azione. In tal senso il RPCT può:

- coordinarsi con le funzioni presenti all'interno della Società e con l'ODV;

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

- richiedere o rivolgere informazioni o comunicazioni al Consiglio di Amministrazione o a singoli membri dello stesso, al Collegio Sindacale, alla società di revisione, nonché a tutte le funzioni/organi aziendali, ed ai Destinatari in generale;
- programmare e realizzare verifiche periodiche generali dell'attività aziendale, ai fini del costante e aggiornato controllo delle Aree a rischio e dell'efficacia del Piano;
- programmare e realizzare verifiche periodiche mirate su particolari operazioni/procedimenti ovvero su specifici atti posti in essere dalla Società;
- svolgere indagini interne, periodiche ed a sorpresa, per l'accertamento di eventuali violazioni del Piano o del Codice Etico;
- incoraggiare e promuovere, anche coordinandosi con le funzioni aziendali preposte, la diffusione e la comprensione del Piano;
- verificare e chiedere chiarimenti per iscritto e verbalmente a tutti i Destinatari in merito a comportamenti tenuti e/o potenzialmente a rischio corruzione e illegalità;
- accedere a tutta la documentazione aziendale e richiedere informazioni in merito ad atti, attività e/o procedimenti posti in essere o che interessino la Società;
- proporre - ove possibile e necessario - all'Organo Amministrativo la rotazione del Personale aziendale o la segregazione delle funzioni nei vari processi.

Al fine di garantirne l'operato, la Società assicura che il RPCT:

- non possa essere sindacato nello svolgimento delle proprie attività da alcun altro organismo o struttura aziendale;
- non subirà condizionamenti o pressioni;
- abbia ampi poteri ispettivi e libero accesso a tutte le funzioni/unità della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, onde ottenere ogni informazione, documento o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti;
- possa avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture e le risorse della Società, ovvero di consulenti esterni.

A fronte dei compiti attribuiti, la Legge prevede altresì consistenti responsabilità in capo al RPCT disciplinate dall'art. 1, commi 12 e 14 L 190/2012 a cui si rinvia.

Nella deliberazione A.N.A.C. n. 840 del 2 ottobre 2018, a cui si rinvia per quanto qui non riportato, viene ribadito che i compiti del RPCT sono quelli di proporre e predisporre adeguati strumenti interni all'amministrazione per contrastare l'insorgenza dei fenomeni corruttivi; tali poteri si inseriscono e vanno coordinati con quelli di altri organi di controllo interno degli enti al fine di ottimizzare, senza sovrapposizioni o duplicazioni, l'intero sistema di controlli previsti. Ciò comporta l'esclusione per il RPCT di accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile.

L'art. 1 co 7. della L. 190 /2012 prevede che *"L'organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizi il Responsabile ..."*.

Nelle Linee Guida viene ribadito che per le società in controllo pubblico le funzioni di RPCT debbano essere affidate dirigente in servizio evitando la designazione di dirigenti responsabili dei settori individuati fra quelli a maggior rischio corruttivo. La scelta deve inoltre ricadere su un dirigente che abbia dimostrato nel tempo un comportamento integerrimo.

Nel caso in cui la società sia priva di dirigenti o questi siano in numero così limitato da dover essere assegnati esclusivamente allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a maggior rischio corruttivo, il RPCT potrà essere individuato in un soggetto non dirigenziale che

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

garantisca comunque le idonee competenze. Le attività svolte da tale soggetto dovranno essere sottoposte alla vigilanza stringente e periodica del Consiglio di Amministrazione.

In ultima istanza e per circostanze eccezionali, il RPCT potrà coincidere con un Amministratore purchè privo di deleghe gestionali.

Vista la ridotta compagine organica di ERF che vede la presenza di un unico Dirigente assegnato allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo e la mancanza di altro soggetto non dirigenziale dotato di idonee competenze, il Consiglio di Amministrazione ha deciso di nominare il Direttore Generale Antonio Tieri quale Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza. Dato che tale soggetto risulta a capo delle aree individuate a rischio corruzione, le attività svolte dallo stesso saranno sottoposte alla vigilanza periodica del Consiglio di Amministrazione.

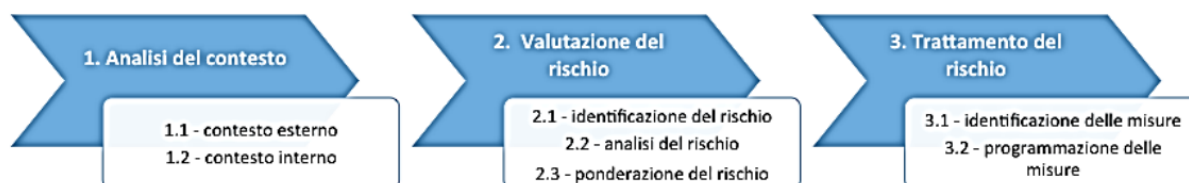
In considerazione della struttura organizzativa poco complessa, la Società ha ritenuto inoltre di non individuare dei soggetti "referenti" del RPCT, in quanto lo stesso si interfaccia direttamente con i Responsabili di Area.

Il personale della società può richiedere un confronto con il Responsabile, inviando una richiesta via mail all'indirizzo di posta elettronica reso noto e pubblicato sul sito istituzionale. Le possibilità di rapportarsi con il Responsabile sono inoltre facilitate dal fatto che lo stesso lavora ed è presente quotidianamente nella Società.

7. GESTIONE DEL RISCHIO

Il PTPCT è lo strumento preordinato alla gestione del rischio nell'ambito dell'attività svolta dalla Società ERF.

Il processo di stesura del PTPCT si è sviluppato attraverso le seguenti fasi:



7.1 Analisi del contesto

L'Analisi del contesto (esterno e interno) rappresenta la prima fase del processo di gestione del rischio. Consente di acquisire informazioni utili a comprendere come possano verificarsi fenomeni corruttivi nell'ambito della Società proprio in considerazione delle specificità ambientali in cui si trova ad operare e delle sue caratteristiche organizzative interne.

A) contesto esterno

L'analisi del contesto esterno, ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'ente opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

Per l'analisi del contesto esterno è stata analizzata la relazione presentata dal Ministero dell'interno che però risale all'anno 2016 nella quale non sono stati segnalati a Venezia reati inerenti alla corruzione.

Nelle relazioni semestrali della DIA per l'anno 2017 non vengono, contrariamente all'anno precedente, analizzati i dati relativi alle persone denunciate e arrestate per corruzione. Nel

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

Veneto continuano comunque ad essere riscontrate presenze di soggetti collegati alle cosche reggine e catanzaresi attivi innanzitutto nel riciclaggio e nel reimpiego di capitali e di soggetti legati a cosa nostra, anch'essi risultati attivi nel riciclaggio e nel reinvestimento di capitali illeciti, anche attraverso l'acquisizione di attività commerciali ed imprenditoriali. Sono inoltre state rilevate presenze di referenti di gruppi campani attivi soprattutto nella costituzione di società per il recupero di crediti, nella distribuzione di generi alimentari (ove vengono perpetrate truffe a clienti e fornitori) e nella commercializzazione di prodotti con marchi contraffatti o reinvestimento di capitali.

Gli accessi ai cantieri, eseguiti dai Gruppi Interforze per far emergere possibili infiltrazioni della criminalità organizzata nelle fasi di realizzazione di un'opera pubblica, in Veneto nel primo semestre 2017 sono stati 3 durante i quali sono state controllate 89 persone e 26 aziende. A seguito delle indagini sono stati emessi 9 provvedimenti interdittivi. Nel secondo semestre vi è stato 1 accesso durante il quale sono state controllate 4 persone e 3 aziende. Non sono riportati i provvedimenti seguiti a tali interventi.

Le relazioni della DIA prendono in considerazione il consolidarsi nel territorio italiano della criminalità cinese impiegata nella commissione di vari reati tra cui in primo luogo, il contrabbando e l'importazione, lo stoccaggio e la distribuzione di prodotti contraffatti, fatti arrivare dalla Cina attraverso i porti, tra cui quello di Venezia, e gli aeroporti. Tali canali vengono utilizzati anche per il traffico illecito di rifiuti.

Come esposto nelle relazioni della DIA, un modello comportamentale delle diverse organizzazioni mafiose per inserirsi negli affari e nei territori è rappresentato dalla corruzione, ma dalla lettura della documentazione emerge comunque la mancanza di qualsiasi tipo di collegamento tra quanto riportato, i reati commessi e la Società ERF e le attività che la stessa svolge.

B) Contesto interno

Per l'analisi del contesto interno si devono prendere in considerazione gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa della Società che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione per evidenziare, da un lato, il sistema delle responsabilità e, dall'altro, il livello di complessità della Società.

L'obiettivo ultimo dell'analisi del contesto interno si sostanzia nell'analisi di tutta l'attività svolta dalla Società attraverso la mappatura di tutti i processi al fine di individuare quelli potenzialmente a rischio di corruzione, secondo l'accezione ampia contemplata dalla normativa e dal PNA.

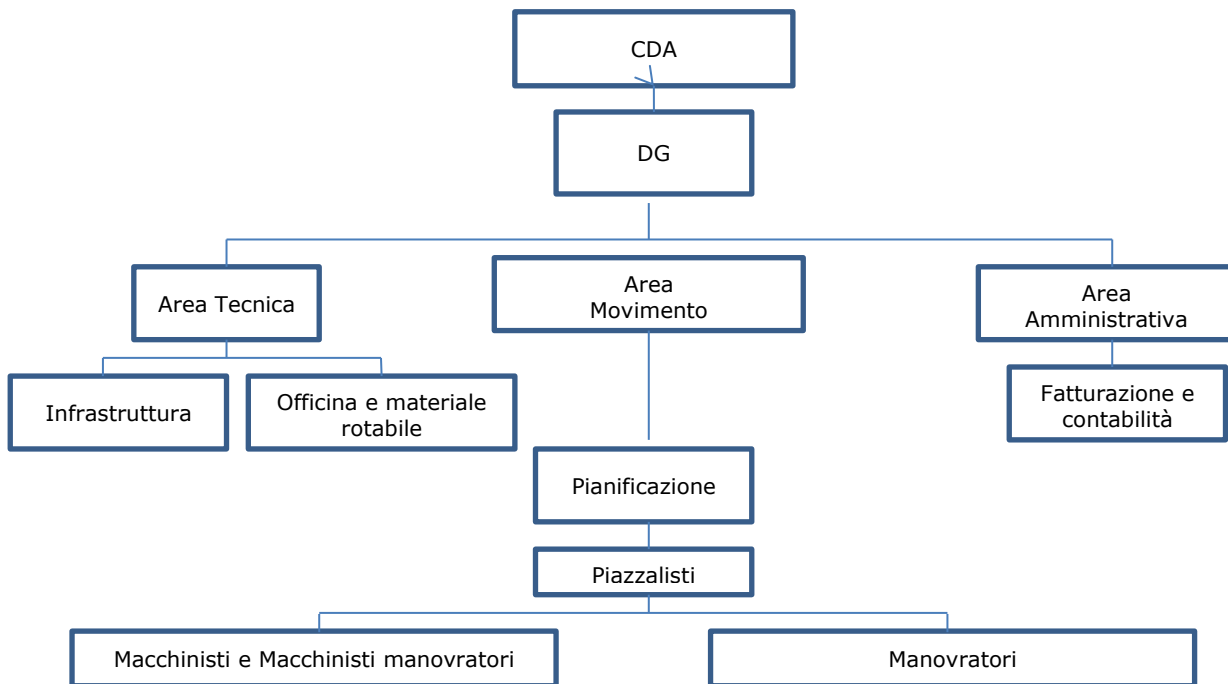
L'ANAC fornisce delle indicazioni sulle aree a rischio corruzione che ciascuna amministrazione o ente deve considerare. Tali aree sono le seguenti:

- autorizzazioni o concessioni
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi
- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

Alle aree di rischio sopra indicate per quanto riferibili alla Società, devono essere individuate quelle ulteriori peculiari al tipo di attività svolta da ciascuna amministrazione o ente, definite "Aree di rischio specifiche".

Al fine quindi di procedere all'analisi del contesto interno si è tenuto conto della struttura organizzativa della Società ERF che risulta essere molto semplice ed è così costituita:



Il Consiglio di Amministrazione è composto da 3 membri che non hanno deleghe gestorie; sono presenti 57 dipendenti di cui:

- 1 Direttore Generale;
- 4 Quadri;
- 5 addetti alla manutenzione;
- 6 impiegati in ufficio;
- 8 piazzalisti;
- 13 macchinisti-manovratori;
- 20 manovratori.

Per quanto riguarda le attività svolte dalla Società ERF, la stessa ha come oggetto sociale:

" l'esecuzione di trasporti ferroviari per conto dei propri soci e per conto delle altre Aziende che esercitino attività industriale o commerciale nella zona di Marghera per il loro collegamento con la rete ferroviaria nazionale. A tal fine la società può effettuare:

- a) la costruzione di raccordi ferroviari ed altri impianti connessi a servizi di interesse collettivo, nonché di fabbricati per uso industriale, depositi, uffici ed abitazioni;*
- b) la gestione di raccordi ferroviari od altri impianti, anche in regime di concessione da parte di Comuni od altri Enti pubblici e privati;*
- c) l'acquisto, la locazione e la vendita per proprio conto e per conto di terzi di beni immobili, mobili, macchinari, attrezzature, automezzi e quant'altro necessario per la sua attività;*

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

d) la partecipazione in imprese ed in Società finanziarie industriali e commerciali esistenti o da crearsi, aventi attività affini all'oggetto sociale o ad esso ausiliario, sottoscrivendo azioni o carature o prendendo partecipazioni in qualsiasi modo o forma;

e) la prestazione di avalli e fidejussioni a favore di terzi;

f) attività correlata a quella principale di studi e ricerche nel campo della mobilità ferroviaria

g) ogni altra operazione finanziaria, industriale e commerciale, necessaria od opportuna per il conseguimento dello scopo sociale, ivi compresa l'assunzione di mandati dai soci e dai terzi per l'esecuzione delle operazioni inerenti i loro rapporti con le Imprese Ferroviarie e/o R.F.I., ed in particolare effettuare spedizioni e svincoli di carri ferroviari."

Per maggiori dettagli si rinvia a quanto presente sul sito istituzionale www.erf-spa.it

Mappatura dei processi a rischio corruzione

La predisposizione del Piano, ed in particolare la mappatura dei processi a rischio corruttivo, ha richiesto lo svolgimento di una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e di gestione dei rischi in linea con le disposizioni della Legge, del PNA e delle ulteriori Determinazioni emanate dall'ANAC. Tali attività sono state svolte principalmente per l'elaborazione del Piano per gli anni 2017-2019 e si sono articolate nelle seguenti fasi:

A. preliminare analisi della documentazione e delle informazioni utili alla individuazione e razionalizzazione delle attività svolte da ERF e del suo assetto organizzativo;

B. individuazione delle aree potenzialmente esposte al rischio corruttivo (c.d. Aree a rischio) e dei relativi "Responsabili" o referenti attraverso interviste ai Responsabili e l'analisi della documentazione aziendale esistente.

Sono state così individuate le aree di operatività aziendale a rischio ed i relativi i processi aziendali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni, gli strumenti e/o i mezzi per la commissione delle fattispecie corruttive.

Per la predisposizione del presente Piano sono state controllate e aggiornate le aree ed i processi ritenuti a rischio corruttivo, anche a seguito dell'aggiornamento del Modello 231.

Dalla mappatura dei processi si riportano di seguito le aree specifiche per le quali pare più elevato il rischio corruttivo ed i soggetti coinvolti:

DESCRIZIONE AREE	SOGGETTI RESPONSABILI
affidamento servizi e forniture negoziante/stipulazione e/o esecuzione di contratti per l'approvvigionamento di beni, servizi anche mediante gare	CdA DG DA Responsabili e incaricati di funzione interessati all'acquisto Responsabile Risorse Umane Responsabile Amministrativo
acquisizione, progressione e gestione del personale	CdA DG Commissioni di selezione Responsabile Risorse Umane Responsabile Amministrativo
Vendita di servizi	CdA DG Responsabile Amministrativo Ufficio movimento Piazzalisti Altri soggetti coinvolti nella vendita di servizi
concessione ed erogazione di sovvenzioni, di	CDA

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

contributi, finanziamenti	DG Resp. Amministrativo
gestione flussi monetari e finanziari tenuta della contabilità, redazione del bilancio di esercizio, ecc.	CdA DG DA Responsabile Risorse Umane Responsabile Amministrativo
gestione dei rapporti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio ed organi di vigilanza anche durante ispezioni, verifiche, richiesta di autorizzazioni, certificazioni	CdA DG Soggetti incaricati rapporti con la P.a.
finanziamenti pubblici finanziamenti concessi da soggetti pubblici o dalla Comunità Europea	CdA DG DA Soggetti incaricati rapporti con la P.a. Resp. Amministrativo
Affari legali e contenzioso	CdA DG Resp. Amministrativo

7.2 Valutazione del rischio

Per ciascun processo inserito nell'elenco di cui sopra è stata effettuata la valutazione del rischio, attività complessa suddivisa nei seguenti passaggi:

- identificazione
- analisi
- ponderazione del rischio

A) Identificazione del rischio

L'identificazione del rischio, o meglio degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare gli eventi di natura corruttiva che possono verificarsi in relazione ai processi, o alle fasi dei processi, di pertinenza della Società.

L'individuazione deve includere tutti gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi e avere conseguenze sulla Società.

Per procedere all'identificazione degli eventi rischiosi è opportuno che si prenda in considerazione il più ampio numero possibile di fonti informative:

Interne

- procedimenti disciplinari,
- segnalazioni.
- report di uffici di controllo,
- incontri con i responsabili degli uffici e con il personale.

Esterne

- casi giudiziari,
- altri dati del contesto esterno.

I rischi individuati sono sinteticamente descritti nella colonna "Identificazione rischio nella tabella riassuntiva presente al paragrafo 7.4

B) Analisi del rischio e Ponderazione del rischio

L'analisi del rischio ha come obiettivo quello di:

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

- comprendere in maniera più approfondita gli eventi rischiosi identificati nella fase precedente
- e di individuare il livello di esposizione al rischio delle attività e dei relativi processi.

Come suggerito dall'ANAC, l'analisi è essenziale al fine di:

- comprendere le cause del verificarsi di eventi corruttivi (circostanze che ne favoriscono il verificarsi) e, conseguentemente, individuare le migliori modalità per prevenirli,
- definire quali siano gli eventi rischiosi più rilevanti e il livello di esposizione al rischio dei processi.

In relazione a ciascun Processo Sensibile individuato si è quindi proceduto ad un'analisi del livello di rischio, teorico e potenziale mediante:

- Valutazione della **probabilità** di accadimento del rischio, cioè quanto è probabile che un rischio accada effettivamente in relazione al processo e ai controlli in atto, stimata sulla base dei seguenti elementi:
 - a) Discrezionalità del processo;
 - b) Complessità del processo (segregazione delle funzioni);
 - c) Valore economico del processo;
 - d) Controlli.
- Valutazione dell'**impatto** dell'eventuale accadimento, inteso quale danno che il reato può recare alla Società, stimato sulla base dei seguenti elementi:
 - a) Impatto economico;
 - b) Impatto organizzativo;
 - c) Impatto reputazionale.

L'obiettivo della ponderazione del rischio, come già indicato nell'aggiornamento al PNA del 2015, ha lo scopo, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase, "di stabilire le priorità di trattamento dei rischi, attraverso il loro confronto, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera."

Bisogna cioè quantificare il livello di criticità di accadimento del rischio e graduare i processi a seconda del rischio rilevato.

VALUTAZIONE PROBABILITÀ	VALUTAZIONE IMPATTO	VALUTAZIONE RISCHIO
- Attività a bassa discrezionalità (processo totalmente vincolato) - Segregazione delle funzioni - valore economico del vantaggio a soggetti esterni basso Sussistenza di specifici controlli	- poco personale impiegato nel processo - bassa gravità economica dell'evento che può derivare dal fatto corruttivo - nessun danno all'immagine/reputazione della società	RISCHIO BASSO=1
- attività a media discrezionalità (processo parzialmente vincolato) - segregazione parziale - valore economico del vantaggio a soggetti esterni non di particolare rilievo Sussistenza di controlli ridotti	- metà del personale totale impiegato nel processo -modesta gravità economica dell'evento che può derivare dal fatto corruttivo - modesto danno all'immagine/reputazione della società	RISCHIO MEDIO = 2
- attività ad alta discrezionalità (processo non vincolato) - nessuna segregazione delle funzioni - valore economico del vantaggio a soggetti esterni di particolare	- tutto il personale impiegato nel processo - elevata gravità economica dell'evento che può derivare dal fatto corruttivo -grave danno all'immagine/	RISCHIO ALTO = 3

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

rilievo - nessun controllo	reputazione della società	
-------------------------------	---------------------------	--

RISCHIO	INDICE DI RISCHIO (probabilità x impatto)
RISCHIO BASSO	Da 0 a 3
RISCHIO MEDIO	Da 3 a 5
RISCHIO ALTO	Uguale o maggiore a 6

Come si vedrà nella tabella che segue è stato analizzato per tutte le aree a rischio corruzione e nei vari processi, il livello di esposizione del rischio che risulta essere nel complesso basso

AREE DI RISCHIO	PROCESSI A RISCHIO CORRUZIONE	VALUTAZIONE DEL RISCHIO
Affidamento servizi e forniture	Analisi e definizione dei fabbisogni	Basso
	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	Basso
	Valutazione delle offerte (preventivi) e aggiudicazione che dei requisiti di partecipazione	Medio
	Procedure negoziate	Medio
	Affidamenti diretti	Medio
	Varianti in corso di esecuzione del contratto	Basso
	Subappalto	Basso
	Verifiche in corso di esecuzione	Basso
	Rendicontazione del contratto	Basso
Acquisizione, progressione e gestione del personale	Reclutamento	Basso
	Progressioni di carriera	Basso
	premi	Basso
	Procedimenti disciplinari	Basso
	Conferimento di incarichi di collaborazione	Basso
Vendite di servizi	Tariffe	Medio
	prestazioni	Basso
	reclami	Basso
	inadempimenti	Medio
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, di contributi, finanziamenti	Sponsorizzazioni omaggi	Basso
Gestione flussi monetari e finanziari	Amministrazione e controllo	Medio
Gestione dei rapporti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio ed organi di vigilanza	Rapporti con la P.A. in genere	Basso

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

Finanziamenti pubblici	Ottenimento, Utilizzo e rendicontazione	Basso
Affari legali e contenzioso	Predisposizione dei contratti	Basso
	Gestione dei contenziosi	Basso
	Definizione stragiudiziale	Basso

Dalla valutazione non risultano esserci rischi critici quindi le priorità di intervento riguarderanno in primis i processi dove il rischio è risultato essere Medio, per poi via via intervenire nei processi aventi rischio Basso.

7.3 Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio è la fase tesa ad individuare le misure di prevenzione della corruzione, ossia i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi ed a programmare le misure stesse. Per misure di prevenzione si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione, o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare o mitigare il livello di rischio connesso ai processi amministrativi posti in essere dalla Società.

L'ANAC definisce due tipi di misure diverse: quelle "obbligatorie", la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative e quelle "Ulteriori" che, invece, possono essere inserite nei PTPC a discrezione della Società.

Occorre poi distinguere tra "misure generali" che incidono sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in maniera trasversale sull'intero ente e misure specifiche che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

Per ogni Processo a rischio corruzione individuato si è pertanto analizzato e valutato il sistema di misure preventive e controlli già presenti ed adottati dalla Società al fine di valutarne l'efficacia in termini preventivi e funzionali, e si è proceduto alla definizione e pianificazione delle misure di prevenzione necessarie al fine di mitigare il rischio di commissione di eventi corruttivi.

La Società avendo già adottato il Modello di organizzazione e gestione ritiene che molte delle misure proposte siano già efficacemente previste, adottate ed attuate in base a tale sistema. Ci si riferisce in particolare alle misure dei controlli, della formazione, di segnalazione e protezione e segregazione delle funzioni non essendo possibile la rotazione del personale per la ridotta compagine organica. Per questo motivo nella tabella di analisi dei rischi e trattamento degli stessi (Tabella riassuntiva, paragrafo 7.4) viene richiamato il Modello 231 che è stato modificato ed integrato nel corso dell'anno 2018 anche con ulteriori accorgimenti per prevenire i fenomeni corruttivi.

7.4 Tabella riassuntiva

Nell'Area Affidamento servizi e forniture" al momento non sono stati presi in considerazione i processi relativi alle gare d'appalto in quanto la Società non effettua acquisti di importi elevati se non raramente e non è tenuta a ricorrere allo strumento della gara.

Nonostante ciò la metodologia seguita per l'acquisto di beni e servizi è conforme a quanto previsto nel Codice degli appalti. In particolare vengono rispettate le soglie previste dall'art. 36 del D.lgs. 50/2016.

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

AREA AFFIDAMENTO SERVIZI E FORNITURE					
PROCESSO	ORGANI E PERSONE FISICHE RESPONSABILI	IDENTIFICAZIONE RISCHI	VALUTAZIONE DEI RISCHI	MISURE DI PREVENZIONE	ATTIVITÀ DI IMPLEMENTAZIONE E/O MIGLIORAMENTO
Analisi e definizione dei fabbisogni	CdA DG DA Responsabili e incaricati di funzione interessati all'acquisto	Definizione di un fabbisogno non rispondente a criteri di efficienza, efficacia economicità, ma per interessi particolari -Frazionamento artificioso del fabbisogno al fine di eludere le soglie	Basso	-Modello 231 in particolare risk assesment -Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico	- verificare e nel caso aggiornare quanto previsto nel Modello 231 entro dicembre 2019 - Aggiornare il Codice Etico entro luglio 2019 - Prevedere formazione dei dipendenti da effettuare entro luglio 2019
Definizione dell'oggetto dell'affidamento	CdA DG DA Responsabili e incaricati di funzione interessati all'acquisto	- Utilizzo della definizione in modo selettivo per limitare il numero degli offerenti - carente esplicitazione degli elementi essenziali del contratto per disincentivare la partecipazione o per consentire modifiche in fase di esecuzione	Basso	Modello 231 in particolare risk assesment -Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico	- verificare e nel caso aggiornare quanto previsto nel Modello 231 entro dicembre 2019 - Aggiornare il Codice Etico entro luglio 2019 - Prevedere formazione dei dipendenti da effettuare entro luglio 2019
Valutazione delle offerte (preventivi) e aggiudicazione	CDA DG DA	- Definizione e uso di criteri eccessivamente discrezionali o incoerenti rispetto all'oggetto dell'affidamento per manipolarne l'esito e favorire un soggetto - Errata valutazione delle offerte al fine di agevolare un particolare operatore economico - Valutazione sulla non congruità di un soggetto non chiara, o senza adeguata	Medio	-Modello 231 in particolare risk assesment - Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico	- verificare e nel caso aggiornare quanto previsto nel Modello 231 entro dicembre 2019 - Aggiornare il Codice Etico entro luglio 2019 - Prevedere formazione dei dipendenti da effettuare entro luglio 2019

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

		motivazione al fine di agevolare un particolare operatore economico			
Procedure negoziate	CdA DG	- Utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla Legge -Abuso di discrezionalità nella scelta delle imprese cui inviare una richiesta di offerta al fine di favorire un'impresa -Artificioso frazionamento degli appalti	Medio	-Modello 231 in particolare risk assesment -Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico	- verificare e nel caso aggiornare quanto previsto nel Modello 231 entro dicembre 2019 - Aggiornare il Codice Etico entro luglio 2019 - Prevedere formazione dei dipendenti da effettuare entro luglio 2019
Affidamenti diretti	CdA DG DA	- Abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla Legge - Abuso di discrezionalità nella valutazione del fornitore da selezionare tramite affidamento diretto - Artificioso frazionamento degli appalti	Medio	-Modello 231 in particolare risk assesment - Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico	- verificare e nel caso aggiornare quanto previsto nel Modello 231 entro dicembre 2019 - Aggiornare il Codice Etico entro luglio 2019 - Prevedere formazione dei dipendenti da effettuare entro luglio 2019
Varianti in corso di esecuzione del contratto	DG DA Responsabili e incaricati di funzione interessati all'acquisto	-Ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di proposta o di conseguire extra guadagni. - Utilizzo varianti per evitare procedura più lunga e onerosa.	Basso	-Modello 231 in particolare risk assesment - Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico	- verificare e nel caso aggiornare quanto previsto nel Modello 231 entro dicembre 2019 - Aggiornare il Codice Etico entro luglio 2019 - Prevedere formazione dei dipendenti da effettuare entro luglio 2019
Subappalto	DG	- Mancata o errata	Basso	-Modello 231	- verificare e nel caso

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

	DA	effettuazione dei controlli sulla documentazione al fine di concedere l'autorizzazione tacita al subappalto ad un determinato fornitore		in particolare risk assesment - Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico	aggiornare quanto previsto nel Modello 231 entro dicembre 2019 - Aggiornare il Codice Etico entro luglio 2019 - Prevedere formazione dei dipendenti da effettuare entro luglio 2019
Verifiche in corso di esecuzione	DG DA Responsabili e incaricati di funzione interessati all'acquisto	- Mancate o insufficienti verifiche dell'effettivo avanzamento dello stato dei lavori al fine di evitare l'applicazione di penali o la risoluzione del contratto	Basso	Modello 231 in particolare risk assesment - Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico	- verificare e nel caso aggiornare quanto previsto nel Modello 231 entro dicembre 2019 - Aggiornare il Codice Etico entro luglio 2019 - Prevedere formazione dei dipendenti da effettuare entro luglio 2019
Rendicontazione del contratto	DG DA Resp. Risorse Umane Resp. Amministrativo	- effettuazione di pagamenti ingiustificati o sottratti alla tracciabilità dei flussi finanziari - mancata verifica di quanto indicato nel contratto - in caso di collaudo, mancanza delle verifiche necessarie per favorire il fornitore	Basso	-Modello 231 in particolare risk assesment - Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico	- verificare e nel caso aggiornare quanto previsto nel Modello 231 entro dicembre 2019 - Aggiornare il Codice Etico entro luglio 2019 - Prevedere formazione dei dipendenti da effettuare entro luglio 2019
AREA ACQUISIZIONE, PROGRESSIONE E GESTIONE DEL PERSONALE					
Processo	Organi e Persone fisiche Responsabili	Rischi	Valutazione dei rischi	Misure di prevenzione	Attività di implementazione e/o miglioramento
Reclutamento	DG commissioni di selezione	- Richiesta di assunzione non supportata da una reale esigenza. .Mancata definizione delle esigenze del profilo da assumere permettendo favoritismi - Previsioni di requisiti di accesso	Basso	-Modello 231 Regolamento per la selezione del personale - Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice	- verificare e nel caso aggiornare quanto previsto nel Modello 231 entro dicembre 2019 - Aggiornare il Codice Etico entro luglio 2019 - aggiornare se necessario il Regolamento del personale entro

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

		<p>“personalizzati” ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionale richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari.</p> <ul style="list-style-type: none"> - modalità di svolgimento della selezione poco chiara per reclutare candidati particolari - Irregolare composizione della commissione di selezione finalizzata al reclutamento di candidati particolari. - inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza dell'imparzialità e della selezione - Esercizio di pressioni indebite facendo leva su posizioni di potere politico o economico per favorire l'assunzione di un professionista od operatore. <p>Presenza di conflitto di interesse tra i soggetti che partecipano alle diverse fasi e i possibili candidati.</p>		Etico	dicembre 2019 - Prevedere formazione dei dipendenti da effettuare entro luglio 2019
Progressioni di carriera	DG Resp. Risorse Umane	Progressioni di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari.	Basso	-Modello 231 Regolamento per la selezione del personale - Manuale e	- verificare e nel caso aggiornare quanto previsto nel Modello 231 entro dicembre 2019 - Aggiornare il Codice

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

		-Esercizio di pressioni indebite facendo leva su posizioni di potere politico o economico per favorire la progressione di carriera di un particolare dipendente.		Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico	Etico entro luglio 2019 - aggiornare se necessario il Regolamento del personale entro dicembre 2019 - Prevedere formazione dei dipendenti da effettuare entro luglio 2019
Premi	DG Resp. Risorse Umane Resp. Amministrativo	Riconoscimento di premi senza definire i criteri ed utilizzando la mera discrezionalità	Basso	-Modello 231 Regolamento per la selezione del personale - Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico	- verificare e nel caso aggiornare quanto previsto nel Modello 231 entro dicembre 2019 - Aggiornare il Codice Etico entro luglio 2019 - aggiornare se necessario il Regolamento del personale entro dicembre 2019 - Prevedere formazione dei dipendenti da effettuare entro luglio 2019
Procedimenti Disciplinari	CdA DG Resp. Risorse Umane	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, o altre utilità per non applicare sanzioni Archiviazione o riduzione delle sanzioni senza giustificato motivo per favorire determinati soggetti. - Omissione di contestazione per condotte sanzionabili accertate per favorire determinati soggetti.	Basso	-Modello 231 Regolamento per la selezione del personale - Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico	- verificare e nel caso aggiornare quanto previsto nel Modello 231 entro dicembre 2019 - Aggiornare il Codice Etico entro luglio 2019 - aggiornare se necessario il Regolamento del personale entro dicembre 2019 - Prevedere formazione dei dipendenti da effettuare entro luglio 2019
Conferimento di incarichi di collaborazione	CdA DG Resp. Risorse Umane Resp. Amministrativo	- Richiesta di consulenza non supportata da reale esigenza. - Mancata valutazione dei	Basso	-Modello 231 - Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato	- verificare e nel caso aggiornare quanto previsto nel Modello 231 entro dicembre 2019 - Aggiornare il Codice

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

		requisiti e delle professionalità in base all'incarico da svolgere allo scopo di agevolare soggetti particolari. - Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità nella selezione di un particolare consulente/ Collaboratore - mancato controllo durante lo svolgimento dell'incarico -Corresponsione di compensi superiori al valore del prestato - Mancate contestazioni durante lo svolgimento dell'incarico		- Codice Etico	Etico entro luglio 2019 - Prevedere formazione dei dipendenti da effettuare entro luglio 2019
AREA VENDITA DI SERVIZI					
Processi	Organi e Persone fisiche Responsabili	Identificazione Rischi	Valutazione dei rischi	Misure di prevenzione	Attività di implementazione e/o miglioramento
Tariffe	CdA DG Ufficio movimento	-Definizione delle tariffe non uguali per la stessa tipologia di contratto per favorire alcuni soggetti -Concessione di sconti sulle tariffe imposte	Medio	Passaggio in conferenza di servizi - Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato Modello 231 In particolare risk assesment - Codice Etico	-verificare e nel caso aggiornare quanto previsto nel Modello 231 entro dicembre 2019 - Aggiornare il Codice Etico entro luglio 2019 - Prevedere formazione dei dipendenti da effettuare entro luglio 2019
Prestazioni	DG Ufficio movimento Piazzalisti	Gestione servizi e tempi di intervento in modo discrezionale	basso	- Manuale e Procedure Sistema di Gestione	-verificare e nel caso aggiornare quanto previsto nel Modello 231 entro dicembre

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

				Integrato -Modello 231 in particolare risk assesment - Codice Etico	2019 - Aggiornare il Codice Etico entro luglio 2019 - Prevedere formazione dei dipendenti da effettuare entro luglio 2019
Reclami	DG Resp. Amministrativo soggetti coinvolti nella vendita di servizi	Gestione dei reclami ed interventi di manutenzione in modo discrezionale	Basso	- Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato -Modello 231 in particolare risk assesment - Codice Etico	-verificare e nel caso aggiornare quanto previsto nel Modello 231 entro dicembre 2019 - Aggiornare il Codice Etico entro luglio 2019 - Prevedere formazione dei dipendenti da effettuare entro luglio 2019
Inadempimenti	DG Resp. Amministrativo soggetti coinvolti nella vendita di servizi	Mancata/alterata verifica degli adempimenti contrattuali al fine di celare inadempienze maturate dal cliente -Gestione dei contenziosi in modo discrezionale	Basso	- Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato -Modello 231 in particolare risk assesment - Codice Etico	-verificare e nel caso aggiornare quanto previsto nel Modello 231 entro dicembre 2019 - Aggiornare il Codice Etico entro luglio 2019 - Prevedere formazione dei dipendenti da effettuare entro luglio 2019

AREA CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, FINANZIAMENTI

Processi	Organi e Persone fisiche Responsabili	Identificazione Rischi	Valutazione dei rischi	Misure di prevenzione	Attività di implementazione e/o miglioramento
Sponsorizzazioni e omaggi	- CdA - DG - Resp. Amministrativo	- Discrezionalità nella scelta del destinatario - concessione ed erogazioni di sponsorizzazioni per ottenere vantaggi -Utilizzo di contratti di sponsorizzazione per creare disponibilità occulte facendo figurare costi superiori alle prestazioni	Basso	- Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato -Modello 231 in particolare risk assesment - Codice Etico	-verificare e nel caso aggiornare quanto previsto nel Modello 231 entro dicembre 2019 - Aggiornare il Codice Etico entro luglio 2019 - Prevedere formazione dei dipendenti da effettuare entro luglio 2019

AREA GESTIONE FLUSSI MONETARI E FINANZIARI

Processi	Organi e Persone	Identificazione Rischi	Valutazione dei rischi	Misure di prevenzione	Attività di implementazione
-----------------	-------------------------	-------------------------------	-------------------------------	------------------------------	------------------------------------

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

	fisiche Responsabili				e/o miglioramento
Amministrazione e controllo	CdA DG DA Resp. Risorse Umane Resp. Amministrativo	-Carenza di rendicontazione -Incompleta/inaccurata effettuazione delle riconciliazioni bancarie e di cassa al fine di occultare un incasso -Effettuazione di movimentazioni bancarie o tramite contante non autorizzate - Effettuazione di pagamenti ingiustificati o sottratti alla tracciabilità dei flussi finanziari -pagamento di fatture non scadute per privilegiare un determinato fornitore -accettazione di pagamenti non dovuti o non giustificati da idonea documentazione - pagamento di una fattura senza adeguata verifica dall'adempimento della prestazione al fine di favorire soggetti particolari. -mancanza di verifiche periodiche da parte dei soggetti Responsabili	Medio	-Modello 231 In particolare risk assesment - Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico	- verificare e nel caso aggiornare quanto previsto nel Modello 231 entro dicembre 2019 - Aggiornare il Codice Etico entro luglio 2019 - Prevedere formazione dei dipendenti da effettuare entro luglio 2019

AREA GESTIONE DEI RAPPORTI CON PUBBLICI UFFICIALI, INCARICATI DI PUBBLICO SERVIZIO ED ORGANI DI VIGILANZA

Processi	Organi e Persone fisiche Responsabili	Identificazione Rischi	Valutazione dei rischi	Misure di prevenzion e	Attività di implementazione e/o miglioramento
Rapporti con la PA in genere	CdA DG Soggetti	Promessa, dazione o accettazione di denaro o altra utilità	Basso	-Modello 231 in particolare risk	- verificare e nel caso aggiornare quanto previsto nel Modello

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

	incaricati rapporti con la P.a.	durante ispezioni, richiesta di finanziamenti , per ottenere un atto od omissione dello stesso.		assesment - Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico	231 entro dicembre 2019 - Aggiornare il Codice Etico entro luglio 2019 - Prevedere formazione dei dipendenti da effettuare entro luglio 2019
--	---------------------------------	---	--	--	--

AREA FINANZIAMENTI PUBBLICI

Processi	Organi e Persone fisiche Responsabili	Identificazione Rischi	Valutazione dei rischi	Misure di prevenzione	Attività di implementazione e/o miglioramento
Ottenimento, utilizzo e rendicontazione	CdA DG DA Soggetti incaricati rapporti con la P.a. Resp. Amministrativo	-Comportamenti non corretti per ottenere finanziamenti pubblici - Utilizzo di contributi/ finanziamenti pubblici per finalità diverse da quelle per cui sono stati erogati - Produzione, presentazione, utilizzo di dichiarazioni, documenti non veritieri o omesse informazioni dovute, per ottenimento indebito di finanziamenti, contributi, sovvenzioni	Basso	-Modello 231 in particolare risk assesment - Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico	- verificare e nel caso aggiornare quanto previsto nel Modello 231 entro dicembre 2019 - Aggiornare il Codice Etico entro luglio 2019 - Prevedere formazione dei dipendenti da effettuare entro luglio 2019

AREA AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO

Processi	Organi e Persone fisiche Responsabili	Identificazione Rischi	Valutazione dei rischi	Misure di prevenzione	Attività di implementazione e/o miglioramento
Predisposizione dei contratti	CdA DG	Inserimento di clausole dal contenuto vago o vessatorio per favorire soggetti o disincentivare alcuni	Basso	-Modello 231 in particolare risk assesment - Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico	- verificare e nel caso aggiornare quanto previsto nel Modello 231 entro dicembre 2019 - Aggiornare il Codice Etico entro luglio 2019 - Prevedere formazione dei dipendenti da effettuare entro luglio 2019
Gestione dei	DG	Gestione non	Basso	-Modello 231	- verificare e nel caso

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

contenziosi	Resp. Amministrativo	uniforme delle contestazioni di fornitori consulenti clienti in caso di non ottemperanza agli accordi contrattuali		in particolare risk assesment - Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico	aggiornare quanto previsto nel Modello 231 entro dicembre 2019 - Aggiornare il Codice Etico entro luglio 2019 - Prevedere formazione dei dipendenti da effettuare entro luglio 2019
Definizione stragiudiziale	CdA DG Resp. Amministrativo	Favoritismi o altri comportamenti scorretti nelle definizioni stragiudiziali	Basso	-Modello 231 in particolare risk assesment - Codice Etico	verificare e nel caso aggiornare quanto previsto nel Modello 231 entro dicembre 2019 - Aggiornare il Codice Etico entro luglio 2019 - Prevedere formazione dei dipendenti da effettuare entro luglio 2019

8. MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

8.1 Contenuti

Come già evidenziato nei paragrafi che precedono ai fini della redazione del presente Piano, parte integrante del Modello, sono stati analizzati i processi aziendali della Società, sia tramite intervista a soggetti identificati come *key-people* per la conoscenza delle dinamiche aziendali, sia tramite valutazione della principale documentazione aziendale.

L'indagine ha portato all'individuazione di alcune Aree a Rischio e relativi Processi e l'identificazione di distinte ipotesi di rischio corruttivo. Sono quindi state previste idonee misure di prevenzione.

La Società avendo già adottato il Modello di organizzazione e gestione ritiene che molte delle misure proposte siano già efficacemente previste, adottate ed attuate nel Modello 231 che prevede inoltre l'attività di vigilanza dell'OdV, l'informazione e formazione sul Modello ed un sistema di monitoraggio continuo.

L'intero Modello è inoltre stato modificato ed integrato nel corso dell'anno 2018 con ulteriori accorgimenti per prevenire i fenomeni corruttivi.

Vengono qui citate nel dettaglio le misure di prevenzione adottate da ERF.

8.2 Trasparenza

La trasparenza è uno degli assi portanti della politica anticorruzione impostata ed è considerata una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione.

L'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza sarà trattata in un'apposita sezione del presente Piano. (Cfr.Par.9).

8.3 Diffusione e formazione

Tra le misure di prevenzione l'ANAC fa rientrare la formazione sul Piano.

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

Ai fini dell'efficacia del Piano (e quindi del Modello, del Codice Etico e del Sistema di gestione integrato) ERF garantisce, sia alle risorse umane già presenti che a quelle da inserire, la corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento di tali soggetti nei Processi a rischio corruzione.

In particolare la comunicazione avviene:

- mediante la pubblicazione in apposita sezione del sito web istituzionale della Società;
- mediante pubblicazione integrale sulla rete aziendale, accessibile a tutti i dipendenti,
- mediante ogni altra modalità idonea ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari e in genere di tutti i soggetti che debbano esserne interessati (quali, a titolo esemplificativo, invio di comunicazione tramite e-mail a tutti gli interessati, consegna manuale di documentazione e note informative interne dedicate all'argomento, messa a disposizione della documentazione presso la funzione di riferimento).

Tutti i Dipendenti prendono visione del Piano, del Modello, del Codice Etico e del Sistema di gestione Integrato (anche contestualmente - a seconda dei casi - alle lettere di assunzione o passaggio a nuove mansioni/funzioni o alla stipula dei relativi contratti) e si adeguano all'osservanza degli stessi.

Inoltre sono organizzati corsi di formazione mirata per divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione del Piano, del Modello 231 e dei principi del Codice Etico.

La formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area operativa in cui operano, della titolarità o meno di poteri di rappresentanza. In particolare il piano formativo copre i seguenti ambiti:

- a) Formazione iniziale a seguito dell'adozione del Piano;
- b) Formazione in seguito a nuova assunzione o assegnazione a funzioni operanti in aree di rischio;
- c) Formazione di aggiornamento a seguito dell'aggiornamento annuale del Piano;
- d) Formazione di aggiornamento speciale a seguito di interventi normativi che possano interessare l'area di attività;
- e) Informativa nella lettera di assunzione (per neo assunti) o di assegnazione a nuove funzioni.

8.4 Misure di Controllo

Il sistema dei controlli interni si fonda sul rispetto di alcuni basilari principi previsti sia nel Modello 231, che nel sistema di Gestione Integrato. Tali sistemi sono inoltre rafforzati con la previsione di informative obbligatorie al RPCT e all'OdV su specifiche situazioni indicate nelle varie procedure.

Sarà compito del RPCT comunicare anche all'OdV eventuali rilievi in tema di prevenzione della corruzione.

Tutti i Destinatari sono tenuti inoltre a collaborare attivamente con il RPCT e riferire allo stesso tutti i casi di violazione del PTPCT e delle misure di prevenzione adottate.

Tutti i soggetti della Società devono segnalare inoltre al RPCT le eventuali modifiche organizzative o di processo affinché lo stesso valuti se il Piano necessita di essere aggiornato.

Le violazioni di tali doveri saranno ritenute gravi in sede di responsabilità disciplinare.

La Società rende pubblico sul proprio sito internet l'indirizzo del RPCT a cui indirizzare le segnalazioni.

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

8.5 Rotazione dei dipendenti

Il permanere di un medesimo soggetto nello svolgimento di attività in aree funzionali ove sussiste il rischio di corruzione (o di commissione di Reati) ingenera, inevitabilmente, delle vischiosità organizzative legate al perpetuarsi delle relazioni tra medesimi soggetti, al rischio di cristallizzazione di processi di gestione coerenti alle previsioni in maniera sempre più formale, all'affermarsi di situazioni di privilegio.

Una delle risposte più efficaci per fronteggiare il rischio rappresentato è costituita dalla tecnica manageriale della rotazione del personale che si concretizza in uno spostamento secondo criteri, modalità e tempi predefiniti, dei dipendenti da una posizione funzionale ad un'altra.

Nei limiti in cui sia realizzabile in considerazione della struttura organizzativa della Società e compatibilmente con le risorse umane disponibili, ERF valuta l'eventualità di disporre la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, nel rispetto della normativa vigente a tutela dei lavoratori.

La rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.

Al fine di sopperire alle eventuali difficoltà di porre in essere la rotazione del personale dovute alla contenuta dimensione dell'organico aziendale, ERF valuta, in combinazione o alternativa alla rotazione stessa, l'applicazione della distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni"), come suggerito dalla Determinazione ANAC 8/2015 che si sostanzia nell'attribuire a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche

A tale principio si ispira comunque il Modello 231 adottato da ERF e le misure di prevenzione specifiche ed ulteriori adottate dalla Società.

I dipendenti sono obbligati a comunicare alla società e al RPCT l'instaurazione di procedimenti penali a loro carico per condotte di natura corruttiva (il dipendente deve comunicare la richiesta rinvio a giudizio, la richiesta di giudizio immediato, la richiesta di decreto penale di condanna, la richiesta di applicazione di misure cautelari). In questi casi la società deciderà le misure da porre in essere nei confronti del dipendente, tra cui la sospensione del rapporto di lavoro, anche sulla base del CCNL di riferimento e del sistema disciplinare previsto dal Modello 231, quando non è possibile prevedere una rotazione straordinaria in un diverso ufficio per la ridotta articolazione degli stessi.

Dei provvedimenti adottati verrà data adeguata motivazione.

8.6 Il Codice Etico

Tra le misure di prevenzioni, l'aggiornamento 2015 al PNA prevede la definizione e la promozione dell'etica e standard di comportamento.

ERF ha adottato un Codice Etico che individua i valori aziendali di riferimento, evidenziando l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano al loro interno o collaborano con la Società stessa, siano essi dipendenti, clienti, fornitori, consulenti, pubblica amministrazione, pubblici dipendenti, azionisti o ogni altro soggetto con il quale si instauri un contatto.

Il Codice Etico, già predisposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001, dovrà essere ulteriormente aggiornato in conformità alla Legge ed alle Determinazioni ANAC al fine di porre particolare attenzione ai principi afferenti la prevenzione dei rischi corruttivi.

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

Il Codice Etico costituisce parte integrante del presente Piano, e quindi del Modello, ed è reperibile sulla rete aziendale e sul sito internet della Società.

8.7 Conflitto di interessi

L'art. 1, comma 41, della legge n. 190/12 ha introdotto l'art. 6 bis nella legge n. 241/90, rubricato "conflitto d'interessi", ai sensi del quale: "il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare 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".

In presenza di situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, in relazione alle attività della Società tutti i Destinatari hanno il dovere di astenersi dal partecipare al processo/procedimento interessato in tutte le sue fasi, istruttorie, valutative ed esecutive, ed in particolare dal formulare valutazioni o adottare decisioni per conto della Società.

Per conflitto di interessi si intende una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, con interessi propri, del coniuge o di conviventi, di parenti o affini entro il secondo grado, oppure di persone con le quali abbiano rapporti di frequentazione abituale, di soggetti od organizzazioni di cui siano tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui siano amministratori o gerenti o dirigenti.

In presenza di un conflitto di interessi, anche potenziale, i Destinatari sono tenuti a darne immediata comunicazione per iscritto (tramite e-mail) al superiore gerarchico, al RPCT e, per conoscenza all'ODV. Ricevuta la segnalazione il superiore gerarchico e il RPCT (ovvero il Consiglio di Amministrazione, qualora il conflitto riguardi il RPCT) valuteranno l'assegnazione dell'attività aziendale in oggetto ad altro Responsabile di area. In ogni caso, una volta effettuata la comunicazione, il Destinatario si asterrà dal compiere atti o attività che possano compromettere gli interessi di ERF e si atterrà alle successive decisioni che, sul punto, verranno assunte dal soggetto interpellato.

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento

8.8 Inconferibilità ed incompatibilità

La delibera dell'ANAC n.831/2016 specifica che tra le misure da programmare nel PTPCT vi siano quelle relative alle modalità di attuazione del D.Lgs 39/2013 in particolare relative alla verifica ed ai controlli sull'insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità

ERF quindi adotta specifiche misure per l'adeguamento alla normativa in tema di attribuzione di incarichi dirigenziali e di incarichi di responsabilità amministrativa di vertice nelle Pubbliche Amministrazioni, attenendosi a quanto disposto a riguardo dal Decreto Legislativo dell'8 aprile 2013, n. 39, rubricato "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50, della Legge n. 190/2012".

In base anche alle "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione" di cui alla delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 il RPCT deve verificare l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi di Presidente, Amministratori delegati e dei dirigenti della Società ai sensi del D.lgs. 39/2013.

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

All'atto del conferimento dell'incarico l'interessato deve rendere una dichiarazione scritta della insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità in base alle norme vigenti, con impegno ad immediata informazione al RPCT ed al Consiglio di Amministrazione della Società per il caso di sopraggiungere di tali cause in pendenza dell'incarico. Detta dichiarazione è pubblicata sul sito istituzionale di ERF. Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di incompatibilità di cui al presente decreto.

Nell'atto di attribuzione l'incarico è subordinato al rilascio di tale dichiarazione dell'interessato, quale condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico.

La situazione di inconferibilità, qualora esistente, non può essere sanata. Le cause di incompatibilità possono invece essere rimosse in ogni momento mediante la rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi ritenuti incompatibili dalle norme vigenti.

Il RPCT è chiamato a vigilare sull'applicazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi, nonché a procedere a tempestiva contestazione all'interessato e segnalazione al Consiglio di Amministrazione circa il verificarsi di una delle circostanze di cui al D.lgs. 39/2013.

Per l'accertamento dell'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità si rinvia alla normativa specifica e alle Linee Guida dell'ANAC.

8.9 Segnalazioni di condotte illecite o non corrette da parte dei destinatari- tutela del dipendente che segnala gli illeciti (Whistleblowing)

La delibera dell'ANAC n.831/2016 prevede che debba essere prevista quale misura di prevenzione della corruzione, una procedura finalizzata "ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione".

Si fa inoltre presente che la legge 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" ha modificato l'art. 54 bis del D.lgs. 165/2001 (Tutela del dipendente che segnala gli illeciti) prevedendo tra gli altri interventi, quello di estendere l'applicazione della norma anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica. Il nuovo articolo prevede inoltre il divieto di rivelare l'identità del segnalante oltre che nel procedimento disciplinare, (salvo in presenza di consenso del segnalante), anche in quello penale e contabile.

La legge 179/2017 ha inoltre modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/01, prevedendo:

" I modelli [231] prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa".

La società ERF intende dare attuazione a tale misura prevedendo che tutti i Destinatari debbano informare il RPCT e/o l'ODV in caso di:

- anomalie o atipicità riscontrare nello svolgimento nelle normali attività relative alle aree a rischio ed ai relativi Processi a rischio corruzione;
- comportamenti difforni delle previsioni del Piano, del Codice Etico o del Modello 231;
- violazioni, o anche richieste da chiunque avanzate che comportino violazioni del Piano, del Codice Etico o del Modello 231;
- commissione di illeciti, in generale.

Nel sistema disciplinare del Modello 231 sono state introdotte sanzioni per chi viola le misure di tutela del segnalante, effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, pone in essere atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il RPCT e l'ODV, ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze, valutano le segnalazioni ricevute e le conseguenti attività ispettive, di segnalazione e di reportistica da porre in essere: eventuali provvedimenti sanzionatori saranno, comunque, adottati dai competenti organi della Società.

Tutti i dipendenti, ivi compresi i soggetti esterni alla Società, che sono tenuti a segnalare condotte illecite e ogni violazione o sospetto di violazione del presente Piano possono indirizzare le stesse al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, al seguente indirizzo di posta elettronica trasparenza@erf-spa.it il quale procederà all'avvio delle iniziative del caso o all'Organismo di Vigilanza del Modello 231 all'indirizzo odv231erf@gmail.com.

8.10 Pantouflage

Come indicato nell'aggiornamento 2018 al PNA, "l'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (pantouflage), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. La norma sul divieto di pantouflage prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti."

All'ANAC è riservato il potere di accertamento per la valutazione sulla legittimità del procedimento di conferimento dell'incarico, in corso o già concluso, che è produttivo di conseguenze giuridiche e ha pertanto carattere provvedimento, come tale impugnabile dinanzi al TAR. Spetta invece al RPCT la competenza in merito al procedimento di contestazione all'interessato dell'inconferibilità e incompatibilità dell'incarico, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 39/2013 con la conseguente adozione delle sanzioni previste all'art. 18, co. 1, del d.lgs. 39/201312.

L'Anac nell'Aggiornamento 2018 al PNA specifica che i dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, tali poteri, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente.

"Per quanto riguarda gli enti di diritto privato in controllo, regolati o finanziati, definiti dal d.lgs. 39/2013, tenendo conto di quanto disposto dall'art. 21 del medesimo decreto, sono certamente

sottoposti al divieto di pantouflage gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali. Non sembra invece consentita una estensione del divieto ai dipendenti, attesa la formulazione letterale del citato art. 21 che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi

considerati dal d.lgs. 39/2013. Ad analoghe conclusioni si giunge per i dirigenti ordinari."

Nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Rientrano inoltre l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere.

Visto quanto sopra e seguendo le indicazioni previste nell'Aggiornamento 2018 al PNA, la società ha deciso di prevedere l'obbligo per il dipendente (al momento solo per DG e DA), al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

Il RPCT o il CdA non appena venga a conoscenza della violazione del divieto di *pantouflage* da parte di un ex dipendente deve segnalare detta violazione all'ANAC ed eventualmente anche all'ente presso cui è stato assunto l'ex dipendente.

8.11 Il sistema disciplinare

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione trasfuse nel presente PTPCT devono essere rispettate da tutti i dipendenti. L'articolo 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012 dispone infatti che *"la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare"*. Con particolare riferimento ai Dirigenti, a detta responsabilità disciplinare si aggiunge quella dirigenziale.

E' obbligo quindi per tutti i Destinatari astenersi dal porre in essere condotte che, direttamente o indirettamente, possano concretizzarsi in fenomeni corruttivi: è obbligo pertanto per tutti i

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

Destinatari garantire la scrupolosa osservanza del Piano, del Modello 231, del Codice Etico e del Sistema di gestione Integrato

A tal fine la Legge, nonché il D.Lgs. 231/2001, individuano fra i requisiti essenziali del Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza e del Modello la previsione di un adeguato **sistema sanzionatorio** da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta di cui al Piano e/o Modello, nonché in caso di violazione dei principi di cui al Codice Etico. In caso di violazione da parte dei dipendenti sono applicate le sanzioni disciplinari di cui al CCNL vigente; misure disciplinari specifiche sono applicate inoltre agli altri Destinatari (ad es. amministratori).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione o dall'esito di qualsiasi procedimento, anche penale, avviato innanzi l'autorità giudiziaria. La Società, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale.

ERF ha quindi integrato il sistema sanzionatorio previsto nel Modello 231 in merito al mancato rispetto delle misure di prevenzione della corruzione indicate nel presente Piano.

8.12 Misure di prevenzione ulteriori

Come indicato anche nella tabella riassuntiva (cfr. par.7.4), quali misure di prevenzione della corruzione specifiche ed ulteriori rientrano:

- il Modello 231
- il Regolamento per la selezione del personale
- il Manuale e Procedure del Sistema di Gestione Integrato
- il Codice Etico

Tutti i soggetti interni ed esterni con i quali la Società intrattiene rapporti sono informati dell'obbligo di rispettare quanto previsto in tali documenti, per le parti di competenza

9. SEZIONE TRASPARENZA

9.1 Il quadro normativo

Il d.lgs. 97/2016 ha introdotto rilevanti modifiche nel sistema della trasparenza, sia per quel che riguarda l'organizzazione (sezione della trasparenza come parte del PTPC e unificazione delle responsabilità sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione in capo ad un unico soggetto), sia per quanto riguarda l'ambito di applicazione, sia per i dati da pubblicare e a cui garantire l'accesso da parte di chiunque (cd. accesso generalizzato di cui all'art. 5 del d.lgs. 33/2013). La presente sezione del PTPCT è stata predisposta tenendo conto delle novità sopra rappresentate.

In particolare in merito all'ambito di applicazione della normativa sulla trasparenza, il d.lgs. 33/2013, modificato dal d.lgs 97/2016, ha previsto che tra i soggetti in controllo pubblico (art. 2-bis, co. 2 lett. b) rientrano le società in controllo pubblico come definite dal D.lgs.175/2016 per le quali si applica la medesima disciplina sulla trasparenza prevista per le PA, "in quanto compatibile".

Le "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" emanate con delibera del'ANAC n.1134/2017 forniscono indicazioni, nell'allegato 1, su quali siano le misure di prevenzione e gli obblighi di trasparenza che le società in controllo pubblico devono adottare e pubblicare.

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

9.2 Obiettivi strategici in materia di trasparenza

ERF intende dare attuazione al principio di trasparenza, intesa come "accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche". L'obiettivo fondamentale posto dal Legislatore, e fatto proprio dagli organi della Società, è quello di mettere a disposizione dell'intera collettività tutte le "informazioni pubbliche" trattate dalla stessa.

Le azioni poste in essere da ERF mirano a tutelare il Diritto di ogni cittadino a conoscere l'operato della P.A., ed in questo caso di una società in controllo pubblico.

9.3 Soggetti coinvolti

Il Responsabile per la corruzione e trasparenza è stato nominato in data 23.06.2017 dal CdA nella figura del Direttore Generale.

Il Responsabile svolge i seguenti compiti specifici in materia di trasparenza:

- aggiornamento della Sezione Trasparenza del PTPCT;
- controllo sul corretto adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa;
- controllo e verifica della regolare attuazione dell'accesso civico, secondo le modalità che saranno esposte nel paragrafo dedicato;
- segnalazione dei casi di inadempimento o adempimento parziale degli obblighi previsti dalla normativa vigente;
- trasmissione all'ANAC, ove questa ne faccia richiesta, di ogni dato ed informazione oggetto di pubblicazione o i risultati del monitoraggio periodico.

Soggetti responsabili della trasmissione e pubblicazione dei dati: il RPCT si avvale, per la trasmissione e pubblicazione sul sito internet della Società dei dati previsti dalla normativa sulla trasparenza, del Responsabile dell'Area Amministrativa il quale può richiedere alle varie aree aziendali, a seconda del dato da pubblicare, i documenti e le informazioni necessarie.

L'ODV ha il compito di controllare e monitorare gli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa della trasparenza e attestarne l'assolvimento da parte della Società.

9.4 Individuazione dei dati da pubblicare

ERF ha implementato il proprio sito istituzionale con un'apposita sezione, denominata "Amministrazione Trasparente", nella quale sono pubblicati i documenti, le informazioni e i dati concernenti l'organizzazione della Società e la sua attività ed i dati indicati dal D.Lgs. 33/2013, per quanto compatibili.

La sezione "Amministrazione Trasparente" è consultabile all'indirizzo www.erf-spa.it e si articola a sua volta in specifiche sottosezioni, organizzate in conformità con quanto disciplinato dalla normativa vigente.

Tali sottosezioni riportano le informazioni obbligatorie per le società in controllo pubblico e dunque con l'esclusione delle disposizioni applicabili esclusivamente alle Pubbliche Amministrazioni in senso stretto.

I dati rimangono pubblicati per il tempo stabilito dalla normativa sulla trasparenza ed in conformità al Regolamento Ue 2016/679 al Codice privacy, che consente il trattamento di dati

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

personali da parte dei soggetti pubblici unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento.

9.5 Accesso Civico

Importanti novità sono state introdotte in materia di accesso civico da parte del d.lgs. 97/2016.

L'art. 5, co.1 del D. lgs.33/2013 in relazione all'accesso civico semplice, prevede che *"L'obbligo ... in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione."*

L'accesso civico è attuato tramite misure che ne assicurano l'efficacia, tempestività e la facilità per il richiedente.

La richiesta di accesso civico è gratuita, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali, non deve essere motivata e deve essere presentata al RPCT al seguente indirizzo di posta elettronica trasparenza@erf-spa.it.

La procedura per le richieste di accesso civico e il modulo per effettuare le stesse è presente sul sito di ERF, sezione Amministrazione Trasparente-Accesso Civico.

Il co. 2 dell'art 5 del D.Lgs. 33/2013 prevede invece l'accesso civico "generalizzato" ossia il diritto di chiunque di accedere a dati e documenti, relativi alle attività di pubblico interesse, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione previsti dal D.lgs. 33/2013 nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti (interessi pubblici o privati previsti dall'art. 5 bis del D.lgs. 33/2013).

Le richieste non devono essere generiche ma devono consentire l'individuazione del dato, del documento o dell'informazione, con riferimento, almeno, alla loro natura e al loro oggetto.

Le richieste devono essere indirizzate al RPCT al seguente indirizzo di posta elettronica trasparenza@erf-spa.it.

Le richieste verranno valutate al fine di prevedere l'accoglimento, il rifiuto il differimento o la limitazione delle stesse.

Della decisione presa sarà data espressa motivazione.

Per tutto quanto qui non riportato si rimanda alla normativa specifica in materia di accesso civico prevista dal D.lgs. 33/2013 e nella sezione Amministrazione Trasparente-Accesso Civico dove è prevista apposita procedura e la modulistica per l'invio delle richieste.

10. MONITORAGGIO ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio finalizzata alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate e, quindi, alla successiva messa in atto di eventuali ulteriori strategie di prevenzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza effettua il monitoraggio del Piano, verificandone l'efficace attuazione e proponendone l'aggiornamento nel caso vengano accertate significative violazioni delle prescrizioni o quando intervengano mutamenti del contesto interno ed esterno dell'Azienda.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, entro il 15 dicembre di ogni anno, redige una relazione recante i risultati dell'attività svolta e i risultati realizzati in esecuzione del Piano stesso, e la trasmette al Consiglio di Amministrazione e, per opportuna

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

conoscenza, all'ODV. Della stessa relazione viene data pubblicazione nell'apposita sezione del sito web.

L'aggiornamento costituisce adempimento fisiologico, dovuto all'arco temporale triennale di vigenza del Piano ed alla necessità di procedere ad uno scorrimento annuale dello stesso, secondo una metodologia di implementazione graduale e progressiva, provvedendo alla registrazione di ogni significativa variazione e/o scostamento rispetto all'impianto originale rappresentato al momento dell'elaborazione del documento.

Il Piano sarà inoltre aggiornato ed adeguato alle indicazioni che verranno fornite dalla Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con il Piano Nazionale Anticorruzione e con gli eventuali atti di indirizzo che interverranno nel corso dell'attuazione del ciclo temporale di vigenza dello stesso.

ATTIVITA' DA EFFETTUARE NEL 2018	ATTIVITA' EFFETTUATE
Adozione e pubblicazione PTPC (entro il 31/01/2018)	Il PTPC è stato adottato il 31.01.2018 ed è stato pubblicato
Aggiornamento del sito, sezione "Amministrazione Trasparente" e pubblicazione dei dati previsti ex d.lgs. 33/2013	Nella Sezione "Amministrazione trasparente" sul sito web sono stati pubblicati quasi tutti i dati richiesti dalla legge
Aggiornamento se necessario del Modello di gestione, organizzazione e controllo tenendo conto delle misure di prevenzione della corruzione	Il Modello 231 è stato di aggiornato.
Aggiornamento sistema disciplinare	Il sistema disciplinare è stato aggiornato essendo previsto all'interno del Modello 231
Verifica ed eventuale aggiornamento del Codice Etico (entro maggio 2018)	<i>Il Codice Etico è in fase di aggiornamento.</i>
Verifica annuale sulle dichiarazioni di compatibilità	Sono state verificate le dichiarazioni
Aggiornare e rendere operative le procedure predisposte nelle "misure Ulteriori" (entro settembre 2018)	Le procedure sono state inserite all'interno del Modello 231. <i>Verrà effettuato un monitoraggio sulle stesse per verificare il loro rispetto</i>
Eventuali azioni di rotazione del personale o verifica della segregazione delle funzioni	Non essendo possibile effettuare la rotazione del personale per le motivazioni espresse nel Piano è stata verificata l'effettiva segregazione delle funzioni
Relazione annuale del Piano (da pubblicare entro il 15 dicembre nel sito della società)	È stata predisposta e pubblicata sul sito

ERF con la stesura del presente Piano intende nei prossimi anni procedere al monitoraggio di quanto previsto e predisposto secondo la programmazione stabilita per ciascuna misura.

ERF	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Revisione del 16.01.2019
	APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Emesso il

12 PIANIFICAZIONE TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Anno 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Adozione e pubblicazione PTPCT - Verificare e nel caso aggiornare quanto previsto nel Modello 231 entro dicembre 2019 - Monitoraggio sul Modello 231 in particolare per i processi ritenuti a rischio corruzione e verifica sul rispetto dello stesso - Aggiornare il Codice Etico entro luglio 2019 - Aggiornare se necessario il Regolamento del personale entro dicembre 2019 - Prevedere formazione dei dipendenti da effettuare entro luglio 2019 - Aggiornamento del sito, sezione "Amministrazione Trasparente" e pubblicazione dei dati previsti ex d.lgs. 33/2013 - Verifica annuale sulle dichiarazioni di compatibilità - Pubblicazione attestazione assolvimento obblighi da parte dell'O.d.V. entro aprile 2019 - Analisi esiti triennio 2016- 2017- 2018 - Valutazione triennale sulla trasparenza - Relazione annuale del RPCT
Anno 2020	<ul style="list-style-type: none"> - Adozione e pubblicazione PTPCT - Valutazione e eventuale aggiornamento delle procedure attuate - Pubblicazione attestazione assolvimento obblighi da parte dell'O.d.V. entro aprile 2020 - Eventuali azioni di rotazione del personale o verifica della segregazione delle funzioni - Verifica annuale sulle dichiarazioni di compatibilità - Valutazione operato del 2019 in materia di anticorruzione - Relazione annuale del RPCT
Anno 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Adozione e pubblicazione PTPCT - Perfezionamento procedure attuate - Valutazione operato del 2020 in materia di anticorruzione - Pubblicazione attestazione assolvimento obblighi da parte dell'O.d.V. entro aprile 2021 - Relazione annuale del Piano da parte RPCT (da pubblicare entro il 15 dicembre nel sito della società)