



Infrastrutture
Lombarde

**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE E PER LA
TRASPARENZA**

2019-2021

di

INFRASTRUTTURE LOMBARDE S.p.A.

31 gennaio 2019

Elaborato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Approvato dall'Amministratore Unico

Sommaro

PREMESSA	3
1. ORGANIZZAZIONE	12
1.1 L'attività di ILspa	12
1.2 La Governance	13
1.3 Organigramma	13
1.4 Il sistema di controllo interno di ILspa	13
2. ATTUAZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE	16
2.1 I destinatari del PTPCT	16
• Amministratore Unico	16
• Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza	17
• Dirigenti e responsabili di Unità Organizzativa	20
• Referenti per la prevenzione della corruzione e trasparenza	20
• Personale dipendente	21
• Collaboratori e consulenti a qualsiasi titolo	21
• Internal Audit	21
• Organismo di Vigilanza	21
• RASA	22
2.2 Valutazione del rischio	22
2.3 Obiettivi del Piano 2019 – 2021	27
3. TRATTAMENTO DEL RISCHIO	28
3.1. Misure di Prevenzione di carattere specifico	28
3.2. Misure di Prevenzione di carattere generale	28
A. Mappatura dei rischi dei processi aziendali e delle relative misure di mitigazione adottate dalla società	30
B. Codice Etico	31
C. Misura di disciplina del conflitto d'interessi: obblighi di comunicazione e di astensione	32
D. Autorizzazioni allo svolgimento di attività extra-aziendali	34
E. Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione	35
F. Whistleblowing – Gestione di segnalazioni di illeciti e misure a tutela del segnalante	37
G. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage)	38
H. Patti d'integrità	39
I. Inconferibilità di incarichi dirigenziali e incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali	40
J. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento incarichi dirigenziali	44
K. Formazione	45
L. Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	46
4.II PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'	48
4.1 Obiettivi del Programma nel triennio 2019-2021	48
4.2 Organizzazione sistematica del flusso di informazioni	49
4.3 Formazione	50
4.4 Sanzioni	50
4.5 Monitoraggio degli obblighi di trasparenza	50
4.6 Ricognizione delle Società partecipate	50
5. DISCIPLINA SISTEMA SANZIONATORIO	51
5.1 Responsabilità del RPCT	51
6. DISPOSIZIONI FINALI	52
6.1 Approvazione PTPCT	52
6.2 Modalità di aggiornamento del Piano	52
6.3 Entrata in vigore	53
7. ALLEGATI	54
Allegato A - I REATI CORRUTTIVI	54
Allegato B - REGISTRO DEI RISCHI	54
Allegato C - Allegato 1) Sezione "SOCIETA' TRASPARENTE"/"AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	54

PREMESSA

Il presente documento costituisce l'aggiornamento annuale del Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, approvato dall' Amministratore Unico il 31 gennaio 2018, (d'ora innanzi anche **PTPCT 2019-2021**) nonché la programmazione di quelle che saranno le misure anticorruzione che Infrastrutture Lombarde S.p.A. (d'ora innanzi anche "**ILspa**" o "**Società**") si impegna ad adottare nel prossimo triennio (2019-2021), con una specifica sezione dedicata a quelli che saranno i processi da avviare o da implementare per ottemperare agli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa di settore.

Il PTPCT 2019 – 2021, proposto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sarà integrato nel Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs.231/01 (d'ora innanzi anche "**MOG**"), in corso di aggiornamento.

Nella stesura del nuovo aggiornamento del PTPC 2019-2021 si è considerato pertanto l'aggiornamento in corso del Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/01, delle attività di Risk Assessment e della conseguente ridefinizione applicativa dei reati ex D.Lgs 231/01 e di tipo corruttivo direttamente correlati alla mappatura dei processi aziendali.

Si ribadiscono anche in questo **PTPCT 2019-2021** come fattori critici di successo: **l'adozione di un sistema informativo**, capace di favorire e sistematizzare i flussi informativi tra le funzioni aziendali; e un **più adeguato supporto** alla struttura organizzativa dell'ufficio del RPCT così da assicurare maggiore efficacia all'attività.

Stato di attuazione della precedente programmazione

Il monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure individuate dal precedente Piano di prevenzione costituisce l'indispensabile punto di partenza per l'elaborazione del nuovo Piano di prevenzione per il triennio 2019 – 2021.

L'attuazione, nel corso del 2018, delle attività previste nel Piano 2018-2020 è oggetto della Relazione annuale del Responsabile Prevenzione Corruzione e della Trasparenza (RPCT), redatta secondo le specifiche definite da ANAC e pubblicata sul sito Società Trasparente – Sezione "Altri contenuti – Corruzione".

Quadro normativo

La **legge 6 novembre 2012 n.190** recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (di seguito anche "Legge n. 190/2012"), è stata emanata con l'obiettivo di:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione,
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione,
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Essa ha stabilito che le Pubbliche Amministrazioni, a livello nazionale e poi a livello decentrato, debbano adottare un **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT o Piano)**.

Il PTPCT riguarda anche le società partecipate in ambito pubblico. Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e approvato in data 11 settembre 2013 dall'Agenda Nazionale AntiCorruzione (ANAC), ha stabilito che "anche gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali" ai fini del contrasto e della prevenzione della corruzione. Alla luce di quanto su esposto è agevole comprendere che in tale fattispecie rientri anche Infrastrutture Lombarde S.p.A.

Il PTPCT rappresenta il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione all'interno di ciascuna amministrazione. Il Piano è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori eventualmente predisposte.

La legge 2012 n.190 è stata emanata con l'intento di combattere il fenomeno corruttivo e pertanto persegue finalità parzialmente coincidenti con quelle del D.Lgs. 231/01, in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Tuttavia, come chiarito anche dalla Determinazione ANAC n. 8 del 17/06/2015, nonostante l'analogia di fondo dei due sistemi, finalizzati entrambi a prevenire la commissione di reati, i rispettivi ambiti di applicazione non coincidono completamente e tra essi sussistono significative differenze.

In primo luogo, il ventaglio dei reati che possono far sorgere una responsabilità ex D.Lgs. 231/01 è molto più ampio e costituito da fattispecie molto eterogenee fra loro.

In secondo luogo, mentre ai fini del **D.Lgs. 231/01** rileva che la commissione del reato sia stata fatta nell'interesse o vantaggio della Società, la Legge 190/12 è volta a prevenire anche reati commessi in danno della Società e fa riferimento ad un concetto più ampio di corruzione, in cui rilevano anche le situazioni di "cattiva amministrazione", ossia situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga ad evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni attribuite (si come chiarito dal PNA e dalla Circolare n. 1 del 25.01.2013 del Dipartimento della funzione Pubblica).

A tal proposito, la Legge n. 190/2012 ha ulteriormente ampliato la gamma dei reati presupposto del D. Lgs. 231/01, inserendovi le seguenti fattispecie:

- all'art. 25 D.Lgs. 231/2001, tra i reati contro la Pubblica Amministrazione, il reato di induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- all'art. 25-ter D.Lgs. 231/2001, tra i reati societari, il reato di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) e precisamente per la fattispecie prevista dal terzo comma del nuovo art. 2635 c.c.

A livello regionale, il documento di riferimento per Infrastrutture Lombarde S.p.A. è il **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione di Regione Lombardia**, che viene approvato a fine gennaio di ogni anno,

parallelamente al Piano di ILspa; pertanto, il documento regionale in vigore in occasione della stesura del presente Piano è il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018 - 2020, approvato con Deliberazione n° X / 7826 del 29/01/2018. Annualmente la Regione emana anche le **“Direttive agli Enti del Sistema Regionale”**, così come definiti con l.r. n. 30/2006. ILspa fa parte del Sistema Regionale e le Direttive approvate con DGR n. 6546 del 04.05.2017 contengono dettagliate indicazioni circa i flussi informativi e gli adempimenti in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza che la Società è tenuta a rispettare.

Al proprio interno, Infrastrutture Lombarde S.p.A. ha provveduto all'adozione del **Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001** (di seguito MOG), approvato dal proprio Consiglio di Gestione in data 12/12/2014.

Al momento della stesura del presente documento è in corso il lavoro di aggiornamento del “MOG” secondo il nuovo assetto organizzativo e la normativa di riferimento, che come anticipato in premessa verrà integrato con il presente PTPCT 2019 – 2021.

Si riassume di seguito la normativa di riferimento e le Determinazioni emanate dall'ANAC per la redazione del presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPCT):

Riferimenti normativi

TRASPARENZA, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITÀ

- **Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001, n.231**, 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;
- **Legge n. 190/2012**, oltre al già citato **Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito anche “PNA”)**, sono stati adottati alcuni decreti attuativi:
 - **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”
 - **Decreto Legislativo 8 aprile 2013 n. 39** “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”
- **Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n.159**, “Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136;
- **Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97** (Decreto cosiddetto "FOIA") “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;

- **Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175**, “Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica”, così come integrato e corretto dal Decreto Legislativo 16 giugno 2017, n.100;
- **Legge 30 novembre 2017, n. 179** “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”.

CONTRATTI PUBBLICI

- **Decreto Legislativo del 4 aprile 2006, n. 159**, “Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante codice dell’amministrazione digitale”;
- **Decreto Legislativo del 18 aprile 2016, n. 50** “Codice dei contratti pubblici” e s.m.i.;
- **Decreto Legislativo del 19 aprile 2017, n. 56** “Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50”.

DELIBERE E DETERMINAZIONI ANAC – AUTORITA’ NAZIONALE ANTICORRUZIONE

- **Delibera dell’11 febbraio 2015, n. 16**, “Nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione”;
- **Delibera dell’11 febbraio 2015, n. 17**, “Nomina del Responsabile per la Trasparenza”;
- **Delibera ANAC del 3 agosto 2016 n. 831** “Approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”;
- **Determinazione del 3 agosto 2016 n. 833** “Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del RPCT. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell’ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili”;
- **Delibera del 14 settembre 2016 n. 973** - Linee Guida n. 1, di attuazione del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recanti “Indirizzi generali sull’affidamento dei servizi attinenti all’architettura e all’ingegneria”;
- **Determina del 21 settembre 2016 n. 1005** - Linee Guida n. 2, di attuazione del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recanti “Offerta economicamente più vantaggiosa”;
- **Delibera del 26 ottobre 2016 n. 1096** - Linee guida n. 3, di attuazione del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recanti «Nomina, ruolo e compiti del Responsabile Unico del Procedimento per l’affidamento di appalti e concessioni»;
- **Delibera del 26 ottobre 2016 n. 1097** - Linee Guida n. 4, di attuazione del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recanti “Procedure per l’affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici”;

- **Delibera del 16 novembre 2016 n. 1190** - Linee guida n. 5, di attuazione del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recanti “Criteri di scelta dei commissari di gara e di iscrizione degli esperti nell’Albo nazionale obbligatorio dei componenti delle commissioni giudicatrici”;
- **Delibera del 16 novembre 2016 n. 1293** – “Linee guida n. 6, di attuazione del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recanti «Indicazione dei mezzi di prova adeguati e delle carenze nell’esecuzione di un precedente contratto di appalto che possano considerarsi significative per la dimostrazione delle circostanze di esclusione di cui all’art. 80, comma 5, lett. c) del Codice»”;
- **Delibera del 28 dicembre 2016 n. 1309** “Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5, c. 2 del D.Lgs. 33/2013”;
- **Delibera dell’8 marzo 2017 n. 241** "Linee guida recanti indicazioni sull’attuazione dell’art. 14 del d.lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall’art. 13 del d.lgs. 97/2016”;
- **Delibera del 12 aprile 2017 n. 382**, “Sospensione dell’efficacia della delibera n. 241/2017 limitatamente alle indicazioni relative all’applicazione dell’art. 14 co. 1 lett. c) ed f) del d.lgs. 33/2013 per tutti i dirigenti pubblici, compresi quelli del SSN”;
- **Delibera n. 1134 dell’8 novembre 2017** recante “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”.
- **Delibera n.1074 del 21 novembre 2018**, Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione.
- **Delibera n. 840 del 02 ottobre 2018**, corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT).

Le fattispecie di reati corruttivi rilevanti ai sensi della L 190/2012 e del D.Lgs 231/01

La nozione di corruzione

La Legge 190/2012 non contiene una definizione univoca di “corruzione”. Il concetto è tuttavia desumibile da quanto espressamente indicato dal Piano Nazionale Anticorruzione (e ulteriormente confermato nell’aggiornamento del PNA dell’ottobre 2015 a pag. 7) e dalla Circolare n. 1 del 25.01.2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo cui la corruzione va intesa in senso lato, come comprensiva “delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica disciplinata negli artt. 318, 319 e 319-ter del Codice Penale e sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel titolo II, Capo I del Codice Penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso ai fini privati delle funzioni attribuite.

La convergenza tra Modello di Organizzazione e Gestione ex-D.Lgs 231/01 (in particolare per la Parte Speciale “Reati contro la PA”) e Piano di prevenzione della corruzione redatto ai sensi della L. 190/2012, comporta, evidentemente, una rilettura e integrazione delle fattispecie di reato previste dalle due normative.

Rimandando al documento “**I Reati Corruttivi**” (**ALLEGATO A**) per un approfondimento circa i contenuti dei differenti articoli di legge interessati, si riporta, di seguito, un prospetto di sintesi delle differenti tipologie di reato da considerare nello sviluppo del Piano; in particolare si evidenziano:

- i reati rilevanti ai fini della L. 190/2012
- i reati rilevanti ai fini del D.Lgs 231/01 (con riferimento agli artt. 25, 25-ter, 25-decies)
- i reati non previsti esplicitamente dai due strumenti legislativi, ma rilevanti in considerazione del ruolo svolto dalla Società.

È evidente che i reati riportati come rilevanti sia ai fini della legge anticorruzione, sia ai fini del D.Lgs 231/01 vanno considerati nelle due differenti accezioni di reati di corruzione attiva (quindi con rispetto alle finalità del D.Lgs 231/01) e di corruzione passiva (rilevante ai fini della L.190/12).

**PROSPETTO DI SINTESI
DIFFERENTI TIPOLOGIE DI REATO DA CONSIDERARE NELLO SVILUPPO DEL PIANO**

REATI RILEVANTI AI FINI DELLA LEGGE 190/2012	REATI RILEVANTI AI FINI DEL D.LGS 231/01	ALTRI REATI
Art 318 c.p. – Corruzione per atti d’ufficio		art 353 c.p. – Turbata libertà degli incanti (turbativa d’asta)
art 319 c.p. – Corruzione per atto contrario ai doveri d’ufficio		art 353-bis – Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente
art 320 – Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio		art 354 – Astensione dagli incanti
art 317 – Concussione		
Art 319 – quater – Induzione indebita a dare o promettere utilità		
art 322 – Istigazione alla corruzione		
Art 319 – ter – Corruzione in atti giudiziari		
art 377 – bis – Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità giudiziaria		
art 2635 – Corruzione tra privati		
art 314 - Peculato		
art 316 – Peculato mediante profitto dell’errore altrui		
art 323 – Abuso d’ufficio		
art 325 – Utilizzazione di invenzioni o scoperte conosciute in ragione d’ufficio		
art 326 – Rivelazione e utilizzazione dei segreti d’ufficio		
art 328 – Rifiuto di atti d’ufficio / Omissione		
art 331 – Interruzione d’un servizio pubblico o di pubblica necessità		
art 346-bis – Traffico di influenze illecite		
art 346 – Millantato credito		

Nozione di Pubblico ufficiale e di Incaricato di pubblico servizio

Stando la natura societaria e la tipologia di attività svolte, in alcune situazioni i dipendenti/ rappresentanti della Società possono assumere la qualifica di Pubblico Ufficiale o Incaricato di Pubblico Servizio, con la conseguenza che alcuni dei reati citati dal Titolo II Capo I del Codice penale (delitti contro la Pubblica Amministrazione), previsti dalla L 190/12, possano essere commessi sia dal lato passivo che attivo (quindi considerati anche nell'ambito del D.Lgs 231/01). In particolare:

- la nozione penalistica di Pubblico ufficiale è fornita dall'art. 357 c.p. che così dispone: *“agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”*;
- la nozione penalistica di Incaricato di pubblico servizio è fornita, invece, dall'art. 358 c.p. ai sensi del quale: *“agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”*.

Onde stabilire se l'attività svolta dal soggetto agente sia qualificabile o meno come pubblica (ai fini delle norme in commento), è necessario verificare se essa risulti, o meno, disciplinata da norme di diritto pubblico o da atti autoritativi, non rilevando, invece, la forma giuridica dell'ente e la sua costituzione secondo le norme del diritto pubblico.

Ciò premesso, tra i soggetti che svolgono funzioni pubbliche, la qualifica di Pubblico ufficiale spetta a coloro che formano (o concorrono a formare) la volontà della pubblica amministrazione, mentre la qualifica di Incaricato di pubblico servizio va riconosciuta (residualmente) a coloro che non svolgono pubbliche funzioni pur non curando, nemmeno, mansioni di ordine od opera esclusivamente materiale.

A titolo esemplificativo:

- i soggetti inseriti nella struttura organizzativa e lavorativa di una società per azioni (quale una società in house) possono essere considerati pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, quando l'attività della società medesima sia disciplinata da una normativa pubblicistica e persegua finalità pubbliche, pur se con gli strumenti privatistici;
- per i componenti di un organismo collegiale cui la legge attribuisce l'esercizio di pubbliche funzioni (es: una commissione di collaudo) sussiste la qualità di Pubblico ufficiale anche quando la loro individuazione avvenga, per disposizione normativa, a cura di enti di diritto privato ed in rappresentanza di essi;

- per il dipendente comunale addetto ad istruire pratiche relative a gare d'appalto sussiste la qualifica di Pubblico ufficiale in virtù di una partecipazione, sia pure in misura ridotta, alla formazione della volontà della pubblica amministrazione.

In conclusione, le figure del pubblico ufficiale e dell'incaricato di pubblico servizio sono individuate non sulla base del criterio dell'appartenenza o dipendenza da un ente pubblico, ma con riferimento alla natura dell'attività svolta in concreto dalla medesima, ovvero, rispettivamente, pubblica funzione e pubblico servizio.

Non sono considerate pubblico servizio le attività che, pur disciplinate da norme di diritto pubblico o da atti autoritativi, consistono tuttavia nello svolgimento di semplici mansioni di ordine o nella prestazione di opera meramente materiale (cioè attività di prevalente natura applicativa od esecutiva, non comportanti alcuna autonomia o discrezionalità o che prevedono unicamente il dispiegamento di energia fisica).

In questo contesto normativo, tenuto conto dell'attività svolta nel 2018 e dell'attività di Risk Assessment svolta sui processi aziendali, il presente documento programmatico è finalizzato a garantire una gestione del rischio corruttivo in linea con quelle che sono le esigenze aziendali di ILspa, allo scopo di creare all'interno della Società dei validi ed efficaci presidi ai fini della prevenzione della corruzione e del rispetto del principio di trasparenza.

1. ORGANIZZAZIONE

1.1 L'attività di ILspa

La Società, svolge la propria attività imprenditoriale operando secondo le modalità dell'“in house providing”, in particolare oltre l'80 % del proprio fatturato è effettuato nello svolgimento dei compiti ad essa affidati da Regione Lombardia e la produzione ulteriore rispetto al suddetto limite di fatturato è consentita solo a condizione che la stessa permetta di conseguire economie di scala o altri recuperi di efficienza sul complesso dell'attività principale della società e ha per oggetto le seguenti attività:

- ✓ svolge, in forza dell'art. 1, comma 3 ter, l.r. 27/2003 ed ai sensi dell'art. 37, comma 7 e comma 8, se qualificata, D.Lgs. n. 50/2016, attività di centrale di committenza a favore di amministrazioni aggiudicatrici e, nell'ambito della mission societaria, può inoltre svolgere servizi di supporto a favore di amministrazioni aggiudicatrici con particolare riferimento al settore dei contratti pubblici;
- ✓ la riqualificazione, la gestione, la valorizzazione e lo sviluppo della dotazione infrastrutturale della Lombardia e dei beni mobili ed immobili a questa connessi o strumentali;
- ✓ la valorizzazione, la gestione, l'alienazione e la manutenzione del patrimonio immobiliare regionale e di altri enti pubblici e amministrazioni aggiudicatrici, nel rispetto dei requisiti e delle finalità proprie dei beni pubblici, nonché degli indirizzi strategici di Regione Lombardia;
- ✓ lo sviluppo e l'attuazione delle politiche energetiche regionali e lo sviluppo dei sistemi catastali riguardanti l'efficienza energetica degli edifici, con particolare riferimento alla certificazione energetica, e il rendimento energetico degli impianti per la climatizzazione in ambito civile;
- ✓ l'esercizio delle funzioni relative ai controlli e all'irrogazione delle sanzioni riguardanti gli attestati di prestazione energetica degli edifici, di cui all'art. 27, comma 17 nonies, della legge regionale 11 dicembre 2006 n. 24;
- ✓ la ricerca, lo studio, la progettazione e l'esecuzione di interventi di risparmio energetico, nonché la predisposizione di strumenti finalizzati alla riduzione delle emissioni di gas climalteranti previsti da accordi internazionali.

In particolare, per la componente “in house”, ILspa, alla luce della propria natura di “società strumentale” della Regione, nell'esercizio della propria attività, si attiene agli indirizzi definiti:

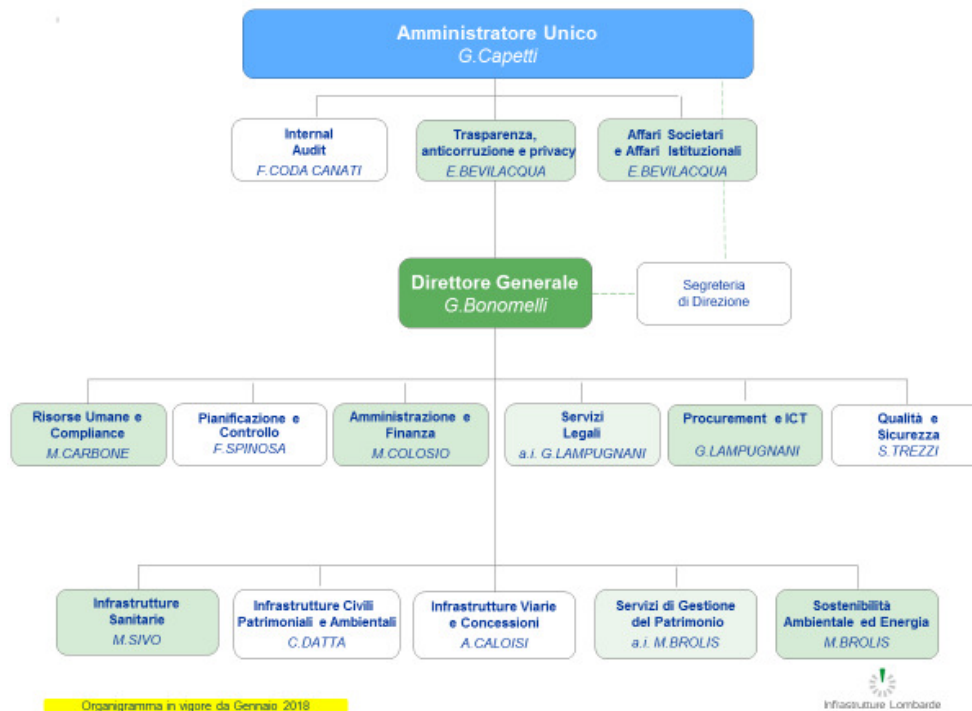
- nei documenti di programmazione regionale;
- nelle direttive annualmente emanate dalla Giunta Regionale alle società in house;
- nelle previsioni di cui alla convenzione quadro con la Regione;
- nella programmazione delle attività definite dalla Giunta regionale in accordo con la Società;
- nelle specifiche lettere di incarico affidate dalle strutture della Giunta regionale.

1.2 La Governance

Lo Statuto societario vigente, deliberato dall'Assemblea Straordinaria il 21 novembre 2016, è diventato efficace con la nomina, da parte dell'Assemblea Ordinaria del 26 aprile 2017, dei nuovi organi sociali elettivi, secondo il sistema di governance tradizionale.

Oggi l'organo amministrativo della Società è rappresentato dall'**Amministratore Unico**.

1.3 Organigramma



1.4 Il sistema di controllo interno di ILspa

ILspa, al fine di assicurare l'adeguato controllo dei rischi aziendali (ivi inclusi i rischi di corruzione), l'efficacia ed efficienza dei processi operativi aziendali, la salvaguardia dell'integrità patrimoniale, la completezza, affidabilità e tempestività delle informazioni contabili e gestionali e la conformità dei comportamenti aziendali alle leggi, ai regolamenti, alle direttive e alle procedure aziendali, si è dotata dei seguenti presidi:

- il **Codice Etico**, che definisce i valori etico-sociali e le regole di comportamento a cui la Società si ispira ed a cui devono conformarsi tutti i suoi destinatari. I contenuti sono stati integrati ispirandosi al Codice comportamentale per i dipendenti pubblici, di cui al DPR 16 aprile 2013 n. 62;
- il **Modello di Organizzazione, Gestione e controllo** redatto ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e i suoi Protocolli; in particolare, obiettivo del Modello è quello di rappresentare in modo organico e strutturato principi e procedure di controllo atti a prevenire, fatte salve violazioni dello stesso, la commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 tra cui quelli commessi a danno della Pubblica Amministrazione;

- un sistema di **procure e deleghe** in cui sono identificati ruoli, poteri e responsabilità in capo alle varie funzioni aziendali;
- le disposizioni organizzative e **Regolamenti interni**.
- Certificazione **ISO 9001:2015**

All'Amministratore Unico compete la corretta attuazione del sistema di controllo interno.

Quanto alle funzioni di supervisione e monitoraggio dell'efficacia e dell'effettiva applicazione dei controlli, esse coinvolgono a vario titolo l'Organismo di Vigilanza che ha il compito di vigilare sull'osservanza del Codice Etico e del Modello organizzativo, ovvero sull'effettività, adeguatezza, mantenimento e aggiornamento delle regole in esso prescritte nonché il Collegio Sindacale e Società di Revisione, con compiti di supervisione e controllo su determinati aspetti dell'organizzazione e gestione aziendale. All'Internal Audit aziendale spetta l'attività di esame e valutazione dell'adeguatezza e dell'efficacia del sistema di controllo interno, del sistema di gestione del rischio e dei processi di governance adottati, così come strutturati e rappresentati dalla Direzione, formulando raccomandazioni e verificandone l'osservanza.

In tale contesto, il RPCT, al fine di adempiere alle proprie responsabilità ha il compito di relazionarsi con i suddetti attori, nello specifico:

- si confronta con gli organi di controllo in merito all'efficacia del sistema del controllo interno e delle prescrizioni di cui al presente Piano ed alle eventuali necessità di miglioramento/aggiornamento identificate;
- si confronta con l'Organismo di Vigilanza per l'identificazione di flussi informativi ricevuti dal personale della Società che siano di comune interesse, per la gestione di eventuali segnalazioni ricevute relative al verificarsi di eventi rilevanti nonché al fine di verificare (periodicamente e per le aree valutate maggiormente a rischio) che le indicazioni previste dal presente Piano siano effettivamente implementate da parte della Società;
- Si confronta periodicamente con la funzione responsabile dei controlli di Regione Lombardia al fine di condividere l'efficacia delle azioni e più in generale per condividere gli indirizzi e gli aggiornamenti normativi;
- si confronta sistematicamente con i colleghi delle altre tre Società in house di Regione Lombardia per condividere le attività in modo sinergico;
- suggerisce, per le aree valutate maggiormente a rischio, l'aggiornamento delle procedure aziendali rilevanti al fine di integrare le misure di prevenzione alla corruzione disciplinate nel presente Piano.

Certificazione ISO 9001:2015

ILSPA dal 2005 si è dotata di un Sistema di Gestione per la Qualità certificato secondo lo standard **UNI EN ISO 9001:2008**. Il Sistema di Gestione per la qualità di ILSPA è integrato con il Sistema di Gestione per la Sicurezza.

Il Sistema coerentemente alla mission aziendale, descrive, in particolare, i processi ovvero le attività, i ruoli, le responsabilità, gli elementi in input e output, i vincoli normativi, necessari all'erogazione di servizi di stazione appaltante di opere infrastrutturali nel settore pubblico e privato; all'erogazione di servizi nel settore pubblico e privato di: progettazione di opere e infrastrutture, project & construction management (P&CM), direzione lavori, property e facility management, asset management. Coordinamento generale di progetti strategici nel campo della ricerca e dello sviluppo tecnologico.

Il Sistema è caratterizzato da una architettura di processi di business attorno ai quali si sviluppano i processi di Sistema (inerenti le attività di governo del Sistema di Gestione per la Qualità secondo la normativa di riferimento) e quelli a Supporto (inerenti le attività necessarie al corretto funzionamento dei processi "core" e dell'azienda).

Ciascun processo è documentato da una o più procedure. Ad integrazione e per un maggior dettaglio dei processi possono essere definite Istruzioni di Lavoro, Linee guida e moduli che agiscono a supporto dei processi per lo svolgimento di particolari attività.

L'audit di transizione e rinnovo per il Sistema di Gestione della Qualità aziendale eseguito dall'Ente di Certificazione Certiquality S.r.l. nel mese di febbraio 2018 presso la Società ha confermato la validità del certificato ai sensi della norma **UNI EN ISO 9001:2015** ampliando altresì il campo di applicazione al "*processo di gestione del sistema catastale di monitoraggio degli edifici ed impianti di climatizzazione in relazione al livello di efficienza energetica*".

La Società risulta pertanto certificata per i settori IAF 33, 34, 35 e per il seguente campo di applicazione "*Erogazione di servizi di stazione appaltante di opere infrastrutturali nel settore pubblico e privato, per le seguenti attività: acquisti di lavori, servizi e forniture; progettazione di opere e infrastrutture; project & construction management (P&CM); direzione lavori; property e facility management; asset management; coordinamento generale di progetti strategici nel campo della ricerca e dello sviluppo tecnologico. Gestione del Sistema catastale di monitoraggio degli edifici ed impianti di climatizzazione in relazione al livello di efficienza energetica*".

2. ATTUAZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE

Nel presente capitolo, si descrivono i compiti, le funzioni e le responsabilità di tutti i soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione.

Il buon successo dell'azione di prevenzione della corruzione è il frutto di un'azione coordinata capace di coinvolgere sia gli organi di indirizzo politico che l'organizzazione aziendale nel suo insieme.

Per questo la definizione delle specifiche competenze di seguito elencate e dettagliate ha il significato di favorire e richiamare alla totale collaborazione e piena corresponsabilità tutti soggetti che concorrono alla programmazione ed attuazione, per quanto di competenza, nell'azione complessiva di prevenzione e contrasto della corruzione.

La responsabilità in capo al RPCT non esclude che tutti i Dirigenti e dipendenti mantengano, ciascuno il proprio livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Al fine di garantire efficacia nell'azione preventiva, l'attività del RPCT dev' essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'amministrazione.

Quale documento programmatico della Società in ordine agli adempimenti da attuare per contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi, il Piano è adottato dall'Amministratore Unico, pubblicato sul sito istituzionale di ILspa nella sezione "Società trasparente", distribuito agli organi di controllo interno, ai dipendenti, ai collaboratori e trasmesso al Socio Unico Regione Lombardia.

2.1 I destinatari del PTPCT

Destinatari del PTPCT, intesi come i soggetti chiamati a darvi attuazione, sono:

- i membri degli organi societari; (Amministratore Unico, Collegio Sindacale)
- il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- i Referenti per la prevenzione della corruzione e Trasparenza;
- il personale dipendente;
- i collaboratori e i consulenti a qualsiasi titolo;
- l'Internal Audit;
- l'Organismo di Vigilanza.

Per ciascuno di tali soggetti si riportano di seguito i compiti e le responsabilità che gli sono attribuiti nell'ambito dell'attività di prevenzione della corruzione e del processo di gestione del rischio corruttivo.

- **Amministratore Unico**
 - nomina il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
 - condivide gli obiettivi strategici ed approva il PTPC elaborato dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
 - adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano finalizzati direttamente o indirettamente alla prevenzione della corruzione.

- **Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza**

Il D.Lgs. n. 97/16 ha introdotto significative modifiche in merito alla figura del RPCT. In generale le modifiche evidenziano il rafforzamento dei poteri del RPCT attraverso il riconoscimento di poteri interlocutori e di controllo nei confronti di tutta la Società, dove tutti i soggetti coinvolti diventano responsabili della corretta attuazione delle misure di prevenzione.

Inoltre, l'allegato 2 alla delibera ANAC n.1074 del 21 novembre 2018 (PNA 2018) riepiloga tutti i riferimenti normativi sul ruolo e le funzioni del RPCT.

Al RPCT deve essere garantita una posizione di indipendenza ed autonomia dall'Organo di vertice disponendo opportune modifiche organizzative nell'atto di nomina.

Il Responsabile svolge l'attività in modo autonomo e risponde direttamente all'Amministratore Unico, cui rende periodiche informative insieme al Collegio Sindacale.

Considerato il delicato compito assegnatogli, il Decreto prevede che al Responsabile anticorruzione siano garantiti:

- lo svolgimento di adeguati percorsi formativi e di aggiornamento anche dopo la nomina;
- un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio.

In sintesi, i compiti attribuiti al RPCT sono schematizzabili come di seguito:

Anticorruzione e trasparenza L 190/2012

- a) aggiorna annualmente le disposizioni contenute nel PTPC in vigore;
- b) assume l'iniziativa affinché l'Organo di governo adotti, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano per la prevenzione della corruzione e provvede alla relativa pubblicazione sul sito istituzionale;
- c) provvede alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché propone la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione (art. 1, co.10 Legge);
- d) individua il personale da inserire nei programmi di formazione dei dipendenti chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio di corruzione;
- e) segue egli stesso specifici corsi di formazione in ordine a programmi e strumenti da utilizzare per la prevenzione e tematiche settoriali (quali ad es. tecniche di risk management);
- f) in qualità di Responsabile della Trasparenza svolge le funzioni a questi assegnate ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. 33/2013;
- g) pubblica, entro il 15 dicembre di ogni anno, nel sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta (art. 1, co. 14 Legge);
- h) riferisce con cadenza almeno semestrale, all'organo di governo o comunque quando questo lo richieda.

Al verificarsi di fatti straordinari che incidono (o potrebbero incidere) sulla corretta gestione della Società, il RPCT trasmette specifica informazione all'Amministratore Unico e, ove del caso, all'Organismo di Vigilanza, segnalando le azioni e gli atti urgenti intrapresi o quelli che si ritiene debbano essere adottati.

Inoltre, il RPCT:

- svolge funzione di controllo, in base alla legge 190/2012 che ha modificato l'art. 53 del D.Lgs 165/2001 inserendo il comma 16 ter, che dispone: "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri." (cd. Pantouflage);
- segnala alla Direzione Generale i fatti che possono presentare rilievi dal punto di vista disciplinare;
- informa l'Autorità giudiziaria su fatti/eventi/circostanze che possano essere di rilievo penale;
- informa la Corte dei conti su fatti/eventi/circostanze che possano essere di rilievo ai fini della responsabilità per danno erariale;
- individua i referenti in ogni Unità Organizzativa che collaborino nella prevenzione della corruzione e garantiscano piena attuazione del PTPCT.

Inconferibilità e incompatibilità D.Lgs 39/2013

- cura - anche attraverso le disposizioni del Piano - che nella Società siano rispettate le disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi come disciplinato dal Dlgs. n. 39/2013 e dalla Delibera ANAC n. 833/2016);
- formula, ai sensi dell'art 15 comma 1 D.Lgs 39/13, la contestazione all'interessato in caso di esistenza/ insorgenza di cause di inconferibilità/incompatibilità;
- segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del Dlgs. n. 39/2013 alla ANAC, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla L. n. 215/2001, nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15, Dlgs. n. 39/2013).

Codice etico e di comportamento

- collabora con l'OdV ai fini della diffusione della conoscenza e del monitoraggio sulla attuazione del Codice etico e di comportamento;
- riceve le segnalazioni di illeciti (whistleblowing) curando l'avvio dell'opportuno iter all'interno della Società;

Accesso civico

- garantisce la corretta attuazione dell'iter procedurale nel caso di richieste di accesso civico per mancata pubblicazione dei dati;
- si occupa, nel caso di richieste di accesso civico generalizzato, per espressa disposizione normativa (art. 5, c. 7 D.Lgs. n. 33/13, come novellato dal D.Lgs. 97/16), delle richieste di riesame nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta.

Al fine di garantire il corretto svolgimento del ruolo assegnato, devono essere garantiti al RPCT obblighi informativi da parte di tutta la struttura organizzativa, già in fase di formazione del Piano e, poi, nelle fasi di verifica del suo funzionamento e dell'attuazione delle misure adottate, dovere di collaborazione da parte di tutti i dipendenti che se non osservato può essere sanzionato disciplinarmente.

Ferma restando la disponibilità, per il tramite dell'OdV, di informazioni di interesse comune fornite nell'ambito dei flussi informativi definiti nel Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, il RPCT riceve comunicazione dal Responsabile della struttura organizzativa di riferimento, al verificarsi dei seguenti eventi:

- notizia formale di avvio di procedimento penale per fatti di natura corruttiva;
- avvio di procedimento disciplinare interno per fatti di natura corruttiva.

Inoltre, il RPCT ha titolo ad acquisire/richiedere ulteriori flussi informativi con riferimento alle informazioni necessarie e/o utili per lo svolgimento di una sistematica e organizzata attività di verifica.

Tutti i destinatari sono tenuti a segnalare la commissione, o il ragionevole pericolo di commissione, dei reati o comunque comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento adottate dalla Società. Le segnalazioni possono essere inviate secondo le modalità del Whistleblowing.

In termini di responsabilità, a fronte dei compiti ad esso attribuiti, la legge prevede in capo al Responsabile consistenti responsabilità in caso di inadempimento, quali:

- responsabilità dirigenziale per la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti;
- responsabilità dirigenziale, disciplinare ed amministrativa in caso di condanna in via definitiva all'interno della Società per un reato di corruzione. Il RPCT può andare esente dalla responsabilità ove dimostri di avere proposto un PTPCT con misure adeguate e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso. In quest'ultimo caso i dirigenti responsabili potranno rispondere delle omissioni ove il RPCT dimostri di aver effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di aver vigilato sul Piano;
- responsabilità dirigenziale per ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano;
- responsabilità disciplinare per omesso controllo
- responsabilità dirigenziale e per danno all'immagine della Società, per inadempimento degli obblighi di pubblicazione a meno che il Responsabile della Trasparenza non provi che l'inadempienza è dipesa da cause non imputabili alla sua persona (art. 46 del D. Lgs. 33/2013).

In considerazione della stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e il P.T.P.C., le funzioni del RPCT devono essere svolte in costante coordinamento con quelle dell'OdV nominato ai sensi del citato decreto legislativo a cui il RPCT trasmetterà anche la relazione annuale nell'ottica di una efficace sinergia tra le funzioni di controllo.

Tuttavia, è escluso che il RPCT possa ricoprire anche il ruolo di componente o presidente dell'OdV (Delibera ANAC n.1134/2017).

Il RPCT può essere revocato solo per giusta causa; rimane fermo l'obbligo di rotazione e la conseguente revoca dell'incarico nel caso in cui, nei confronti del Responsabile, siano stati avviati provvedimenti penali per condotte di natura corruttiva.

- **Dirigenti e responsabili di Unità Organizzativa**

I dirigenti sono i referenti di primo livello per l'attuazione del Piano relativamente alla struttura attribuita alla loro responsabilità e svolgono un ruolo di raccordo fra il RPCT e i servizi della loro Unità Organizzativa.

I dirigenti, pertanto:

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile per la prevenzione della corruzione;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono al Responsabile per la prevenzione della corruzione l'adozione di ulteriori misure di prevenzione;
- osservano le misure contenute nel Piano;
- partecipano ai processi di formazione e aggiornamento definiti dal RPCT;
- segnalano i casi di personale in conflitto di interessi;
- segnalano al RPCT le eventuali situazioni di illecito rilevate o segnalate;
- individuano il personale da inserire nei programmi di formazione;
- garantire il corretto e puntuale flusso informativo finalizzato alla pubblicazione degli obblighi previsti dal D.Lgs 33/2013.

Il Direttore Generale è delegato, inoltre, a svolgere i procedimenti disciplinari attivati nei confronti dei dipendenti nelle ipotesi di violazioni del Piano e del Codice Etico.

- **Referenti per la prevenzione della corruzione e trasparenza**

Al fine di favorire la cooperazione con il Responsabile per la prevenzione della corruzione e rendere efficace ed effettivo il rispetto delle disposizioni del presente Piano, ciascun Dirigente/Responsabile di Area, in accordo con il RPCT, individua nell'ambito della propria Area, un Referente per la prevenzione della corruzione.

Nello specifico sono chiamati a:

- concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione ed a controllarne il rispetto;
- svolgere attività informativa nei confronti del RPCT relazionando con cadenza semestrale sullo stato di attuazione del PTPC;
- segnalare al RPCT ogni situazione di conflitto di interesse anche potenziale.
- garantire il corretto e puntuale flusso informativo finalizzato alla pubblicazione degli obblighi previsti dal D.Lgs 33/2013.

A seguito della pubblicazione del presente Piano verrà ricostituita la rete dei referenti per la prevenzione della corruzione e trasparenza, così da consolidare le funzioni nelle rispettive aree aziendali.

- **Personale dipendente**
 - partecipano al processo di gestione del rischio;
 - osservano le misure di prevenzione contenute nel PTPCT e segnalano le situazioni di illecito ai propri Dirigenti o al RPCT ed i casi di conflitto di interessi;
 - osservano gli obblighi di condotta contenuti nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento.

- **Collaboratori e consulenti a qualsiasi titolo**
 - osservano, per quanto compatibili, le misure contenute nel PTPCT e gli obblighi di condotta contenuti nel Codice Etico e segnalano le situazioni di illecito.

- **Internal Audit**
 - collabora con il RPCT per un corretto coordinamento tra la normativa 231 e la normativa anticorruzione.

- **Organismo di Vigilanza**
 - si coordina con il RPCT per vigilare sul rispetto del MOG ex D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni contenute nel PTPCT;
 - collabora nella gestione dell'istituto del Whistleblowing

Rapporti tra il RPCT e Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, nominato ex D.Lgs. 231/2001, e il RPCT, nominato ai sensi della L. n. 190/2012, sono due soggetti autonomi e distinti che agiscono in base alle rispettive normative di riferimento.

Ciò premesso e salvaguardate le rispettive prerogative di autonomia e indipendenza, anche al fine di creare sinergie, l'OdV ed il RPCT effettuano riunioni periodiche per condividere informazioni utili alle rispettive attività e per coordinarsi e svolgere congiuntamente attività che ricadano sotto la competenza di entrambi, quali ad esempio lo svolgimento di verifiche o la gestione di segnalazioni di illeciti.

Fermi restando i compiti e le responsabilità attribuiti al RPCT già descritti nei precedenti paragrafi, occorre considerare che tutti i dipendenti di ILspa mantengono il proprio livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti e sono tenuti a collaborare con il RPCT alla realizzazione delle azioni finalizzate alla prevenzione della corruzione all'interno di ciascuna area di appartenenza. La circolare del DFP del 25 gennaio 2013 n. 1 (cfr. par. 2.2., pag. 8), pur confermando l'unicità della figura del RPCT previsto dall'art. 1, c. 7 della Legge n. 190/2012, fornisce indicazioni, per la designazione di referenti per la prevenzione della corruzione che operino anche nelle strutture compartimentali e territoriali, con lo scopo di attuare una strategia unitaria di prevenzione. A tali soggetti, come già si è esposto in precedenza sono affidati specifici compiti di relazione e segnalazione al RPCT, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività della Società, nonché di costante monitoraggio sull'attività svolta con riferimento specifico alle condotte illecite identificate nei precedenti paragrafi.

- **RASA**

Con riferimento alla disciplina transitoria di cui all'art. 216, co. 10, del D.Lgs. 50/2016 è previsto che, fino alla data di entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall'art. 38 del nuovo Codice dei contratti pubblici, ciascuna stazione appaltante nomina il soggetto responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA).

- Il soggetto identificato da ILspa è la Dott.ssa Francesca Sala.

2.2 Valutazione del rischio

ILSPA ha elaborato la "VALUTAZIONE DEL RISCHIO ANTICORRUZIONE ex L. 190/2012" adottando e seguendo la metodologia riportata nel Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) 2013, e successivi aggiornamenti, predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con riguardo alle aree di rischio considerate "obbligatorie" nello stesso Piano Nazionale Anticorruzione 2013 e alle aree di rischio considerate "ulteriori" o "specifiche".

Si è quindi provveduto, grazie ad un approfondito lavoro di analisi del contesto interno della Società, a predisporre un "Catalogo dei rischi" tenendo conto delle Aree di rischio individuate dalla normativa di riferimento quali Aree di rischio c.d. "obbligatorie", nonché delle Aree di rischio "ulteriori" o "specifiche" individuate attraverso l'analisi della documentazione aziendale rilevante (es. procedure interne, regolamenti), ed incontri frontali con le funzioni aziendali responsabili dei processi aziendali.

Le Aree di rischi evidenziate sono:

- Acquisizione e progressione del personale
- Gestione del personale
- Incarichi e nomine
- Affidamento di lavori, servizi e forniture
- Rapporto con il Socio Unico
- Gestione del patrimonio di Regione Lombardia
- Gestione certificazione energetica (CENED)
- Gestione catasto energetico regionale (CURIT)
- ICT

L'attività di valutazione del rischio è stata svolta per ciascun processo o fase di processo mappato. Per valutazione del rischio si intende il processo di:

- a. identificazione;**
- b. analisi;**
- c. ponderazione del rischio.**

a. Identificazione

L'identificazione del rischio consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi.

L'attività di identificazione richiede che per ciascun processo o fase di processo siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione, anche mediante confronto tra i soggetti coinvolti e analisi di eventuali precedenti giudiziari o disciplinari che hanno coinvolto l'ente.

b. Analisi

L'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce, in termini di probabilità e impatto, per determinare il livello di rischio che viene rappresentato da un valore numerico.

Per ciascun rischio catalogato viene stimato il valore della probabilità e il valore dell'impatto.

Per stimare la probabilità e l'impatto e per valutare il livello di rischio del processo, vengono utilizzati i criteri indicati nella *Tabella Allegato 5 "La valutazione del livello di rischio" al P.N.A. 2013*.

La stima della probabilità tiene conto, tra gli altri fattori, dei controlli vigenti. La valutazione sull'adeguatezza del controllo viene svolta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente. Per la stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.

L'impatto, invece, viene misurato in termini di:

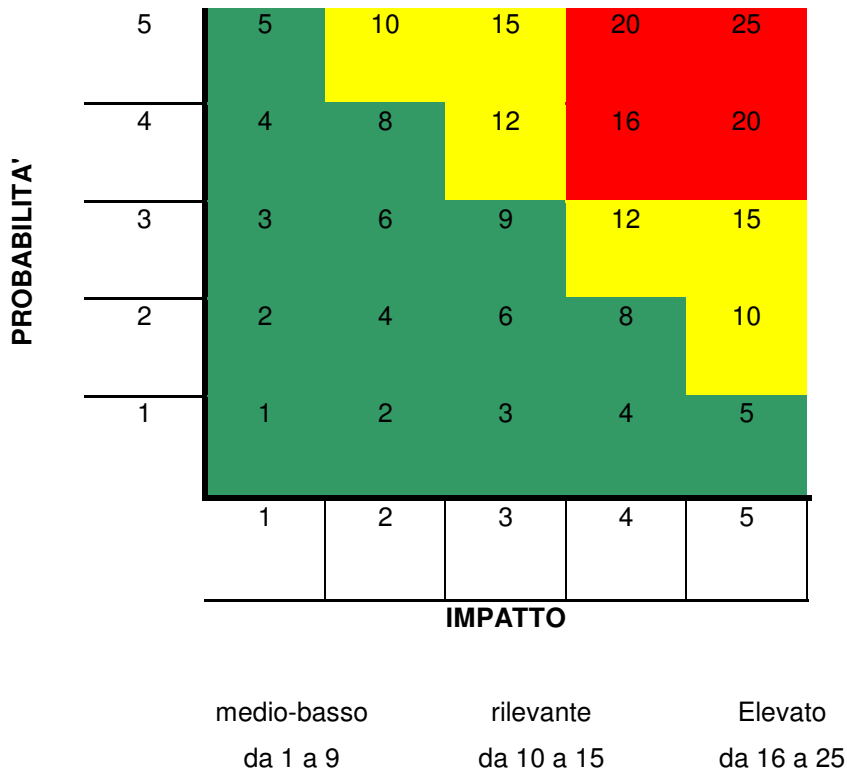
- impatto economico;
- impatto organizzativo;
- impatto reputazionale.

Il livello del rischio di ciascun processo si ottiene moltiplicando il valore della probabilità per il valore dell'impatto.

c. Ponderazione del rischio

La ponderazione consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

L'insieme dei possibili valori della *Quantità di rischio* è rappresentato nella matrice seguente:



Gli aggettivi “medio-basso”, “rilevante” e “elevato” descrivono non solo *quanto*, ma anche *come* gli eventi di corruzione influiscono sull’organizzazione, in termini di entità e probabilità dei danni che può causare.

I tre colori della matrice del rischio (e gli aggettivi ad essi corrispondenti) denotano i diversi modi in cui un evento di corruzione può danneggiare un’organizzazione.

I risultati di tale valutazione sono riportati nella Tabella “**Valutazione del rischio**”.

Valutazione del rischio

Probabilità	5					
	4		Procedura di affidamento (4:2) Esecuzione del contratto (4:2) Gestione soft facility/hard facility (4:2)			Procedura di affidamento (4:4)
	3		Reclutamento Progressioni di carriera Valorizzazione competenze chiave Procedura di affidamento (3:2) Esecuzione del contratto (3:2) Organizzazione eventi Processo certificazione energetica (3:2) Gestione catasto energetico regionale (3:2) Sicurezza informatica			Procedura di affidamento (3:4)
	2		Accesso alla qualifica di dirigente Rotazione del personale Convenzione con Regione Lombardia: Attività di verifica Valorizzazione del patrimonio	Sistema incentivante Convenzione con Regione Lombardia: Stipula convenzione Governance societaria		
	1					
		1	2	3	4	5

Impatto

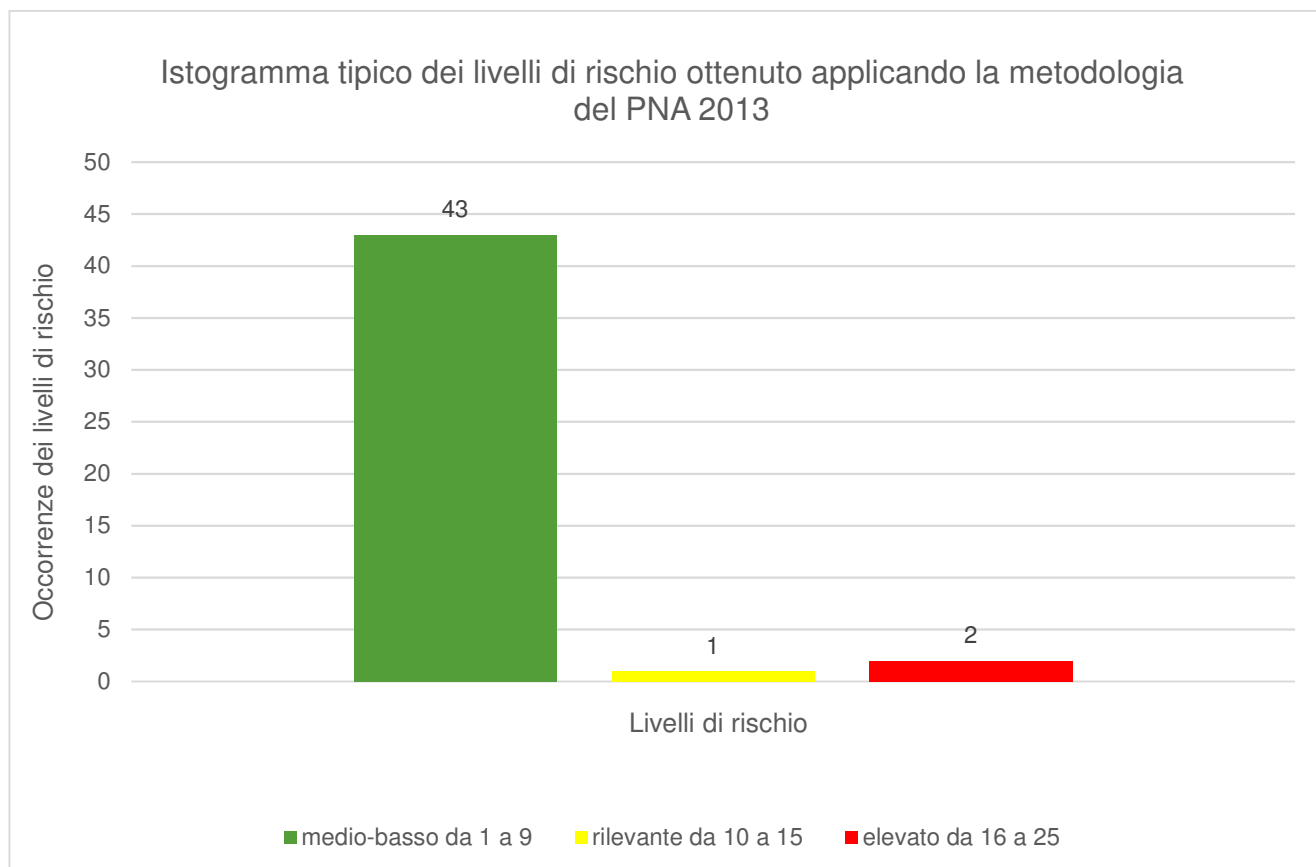
Note:

Procedura di affidamento (4:2): - Definizione oggetto dell'affidamento - Criteri di aggiudicazione - Valutazione delle offerte	Procedura di affidamento (3:2): - Individuazione della procedura di aggiudicazione - Redazione del cronoprogramma - Valutazione delle offerte - Verifica eventuale anomalia delle offerte - Aggiudicazione definitiva e stipula del contratto - Eventuale revoca del bando di gara
Esecuzione del contratto (4:2): - Varianti in corso di esecuzione	Esecuzione del contratto (3:2): - Determinazione nuovi prezzi nell'ambito delle varianti - Verifica conformità delle prestazioni eseguite - Subappalto - Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto - Certificazione di regolare esecuzione e collaudo delle opere - Certificazione di regolare esecuzione e collaudo delle opere - Certificazione di regolare esecuzione e collaudo delle opere
Gestione soft facility/hard facility (4:2): - Gestione appalto servizi - Concessione lavori	Processo certificazione energetica (3:2): - Accreditemento - Gestione contributi - Accertamento e controllo processo di certificazione energetica - Procedimento sanzionatorio - Gestione contributi per il cittadino
	Gestione catasto energetico regionale (3:2): - Gestione attività - Verifica delle attività: procedimento sanzionatorio

Note:

Procedura di affidamento (4:4): - Individuazione della procedura di aggiudicazione - Requisiti di qualificazione
Procedura di affidamento (3:4): - Individuazione della procedura di aggiudicazione

Note:



Tipologia di procedimento con rischio rilevante o elevato

CICLO AZIENDALE	AREA DI RISCHIO	TIPOLOGIA PROCEDIMENTI	DIRIGENTE DI STRUTTURA RESPONSABILE	POSSIBILI RISCHI	PROBABILITA'	IMPATTO	INDICE DI RISCHIO
AREA PROCUREMENT - AREE DI BUSINESS	Affidamento di lavori, servizi e forniture	Procedura di affidamento - Individuazione della procedura di aggiudicazione	RESPONSABILE PROCUREMENT RUP	Utilizzo di una procedura di aggiudicazione non coerente con le casistiche di affidamento previste dalla normativa in materia di contratti pubblici	3,00	4,00	12,00
AREA PROCUREMENT - AREE DI BUSINESS	Affidamento di lavori, servizi e forniture	Procedura di affidamento Individuazione della procedura di aggiudicazione	RESPONSABILE PROCUREMENT RUP	Utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un operatore	4,00	4,00	16,00
AREA PROCUREMENT - AREE DI BUSINESS	Affidamento di lavori, servizi e forniture	Procedura di affidamento - Requisiti di qualificazione	RESPONSABILE PROCUREMENT RUP	Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici al fine di favorire un'impresa (es. clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione)	4,00	4,00	16,00

L'esito dell'analisi condotta, mette in evidenza come il livello di rischio appare nel complesso "medio-basso" in base ai parametri utilizzati.

Tuttavia, la valutazione dei rischi mette in evidenza come la procedura di affidamento, ed in particolare la fase di scelta della tipologia e dei requisiti di accesso, rappresenti per ILspa il rischio più elevato su cui è necessario concentrare l'azione di prevenzione, attraverso un sistematico monitoraggio dell'attività.

La metodologia adotta per la valutazione del rischio è definita nelle "Linee Guida per la Valutazione del Rischio "Anticorruzione "ex Legge 190/2012 approvate dall'Amministratore Unico in data 23 gennaio 2019.

2.3 Obiettivi del Piano 2019 – 2021

Secondo quanto previsto dal PNA del 20 maggio 2016 e a norma dell'art. 1 co. 8 L. 190/2012 e dell'art. 41 D.lgs. 97/2016 Infrastrutture Lombarde S.p.A. presta particolare attenzione all'individuazione degli "obiettivi strategici" in materia di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, poiché costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico – gestionale aziendale e del PTPCT, nella logica di un'effettiva e consapevole partecipazione alla costruzione di un sistema di prevenzione.

Gli obiettivi strategici condivisi con l'Amministratore Unico per il Piano 2019 – 2021 di Infrastrutture Lombarde S.p.A. tengono in considerazione gli esiti della valutazione del rischio e si sostanziano nella:

- mappatura dei rischi dei processi aziendali e relativa condivisione degli esiti per la corretta definizione delle relative misure di mitigazione;
- definizione di procedure di monitoraggio/verifica a sostegno dell'attività del RPCT;
- impostazione di un regolamento per la Rotazione del personale;
- miglioramento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati;
- definizione di un Piano di Formazione specifico su 3 livelli:
 - 1) per tutto il personale dipendente;
 - 2) per il personale operante nelle aree più a rischio;
 - 3) per il RPCT
- maggiore coinvolgimento delle strutture aziendali nel processo di elaborazione del PTPC, e accrescimento della cultura aziendale in tema di Trasparenza.

3. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

3.1. Misure di Prevenzione di carattere specifico

A seguito delle valutazioni di rischio è possibile decidere quali specifiche azioni di trattamento attuare. In linea di principio tali azioni possono essere ricondotte alle seguenti tipologie:

- misure di controllo;
- misure di regolamentazione;
- misure di rotazione;
- misure di trasparenza;
- misure di miglioramento dei processi;
- misure di formazione.

Le misure specifiche individuate per controllare e/o prevenire gli specifici rischi individuati, sono riportate Nel **“Registro dei rischi” (Allegato B)**.

La programmazione delle misure di prevenzione viene definita nel **“Piano Azioni – 2019 Misure Specifiche”**, rappresentato all’interno del **“Cruscotto di Controllo”** predisposto e adottato dal **RPCT** che per ciascuna misura di prevenzione, identifica le azioni da attuare, i tempi, i soggetti responsabili e lo stato di attuazione.

Il **“Cruscotto di Controllo”** viene altresì utilizzato per la registrazione ed il monitoraggio delle azioni.

3.2. Misure di Prevenzione di carattere generale

Il PTPC prevede l’adozione di alcune misure generali, preventive del fenomeno corruttivo, individuate nel PNA 2013 in attuazione della L. 190/2012, che le società devono adottare.

Le misure di seguito indicate sono state individuate da Infrastrutture Lombarde S.p.A., quali misure adatte a ridurre il rischio corruzione. In particolare:

- A. mappatura dei rischi dei processi aziendali e delle relative misure di mitigazione adottate dalla società;
- B. codice etico;
- C. misura di disciplina del conflitto d’interessi: obblighi di comunicazione e di astensione;
- D. autorizzazioni allo svolgimento di attività extra-aziendali;
- E. rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione;
- F. Whistleblowing - gestione di segnalazioni di illeciti e misure a tutela del segnalante;
- G. attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage);
- H. patti d’integrità;
- I. inconfiribilità di incarichi dirigenziali e incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;
- J. formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali;
- K. formazione;
- L. azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile.

La programmazione delle misure di prevenzione viene definita nel “**Piano Azioni – 2019 Misure Generali**”, presente all’interno del “*Cruscotto di Controllo*” predisposto e adottato dal **RPCT** che per ciascuna misura di prevenzione, identifica le azioni da attuare, i tempi, i soggetti responsabili e lo stato di attuazione.

Il “*Cruscotto di Controllo*” viene altresì utilizzato per la registrazione ed il monitoraggio delle azioni.

A. Mappatura dei rischi dei processi aziendali e delle relative misure di mitigazione adottate dalla società

MISURA GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Mappatura dei rischi dei processi aziendali e delle relative misure di mitigazione adottate dalla società	ATTUATA	FASE 1: gennaio 2019	Conclusione attività di aggiornamento della mappa dei rischi e relativa valutazione. Emissione Linee guida per la valutazione del rischio "Anticorruzione"	Responsabile Internal audit, Responsabile Area Qualità, RPCT,
	DA ATTUARE	FASE 2: febbraio 2019	Rilascio di un nuovo MOG 231/2001 integrato con la mappatura dei processi ai sensi della L.290/2019	RPCT, Responsabile Internal Audit, OdV, Responsabile Area Qualità, Responsabile Compliance
	DA ATTUARE	FASE 3: dicembre 2019	Aggiornamento del catalogo dei rischi	RPCT, Responsabile Internal Audit, OdV, Responsabile Area Qualità, Responsabile Compliance

L'Attività sarà coordinata con le altre funzioni deputate ai controlli, così da rendere l'attività più completa ed efficace oltreché più economica.

Particolare rilievo si darà nel corso dell'anno all'azione di monitoraggio finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, all'eventuale successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

B. Codice Etico

MISURA GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Codice Etico	DA ATTUARE	FASE 1: Anno 2019	- Approvazione da parte dell'organo Amministrativo del nuovo Modello di Organizzazione comprensivo del Codice Etico - Pubblicazione del documento sul sito web aziendale	OdV, RPCT, Responsabile Compliance, tutti i Dirigenti

Il Codice Etico di ILspa è uno degli strumenti adottati dalla Società al fine di garantire la diffusione e l'osservanza di principi, norme e standard generali di comportamento volti alla salvaguardia dei valori etici di riferimento.

Le regole del Codice Etico non sostituiscono, ma integrano, i doveri fondamentali dei lavoratori e non esimono dalla doverosa osservanza della normativa civile, penale e contrattuale vigente in materia.

Il Codice Etico costituisce peraltro uno degli elementi fondamentali del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui la Società si è dotata ai sensi del D.Lgs n. 231/2001, di cui il medesimo fa parte integrante, contribuendo alla prevenzione dei reati ivi previsti.

C. Misura di disciplina del conflitto d'interessi: obblighi di comunicazione e di astensione

MISURA GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Misura di disciplina del conflitto d'interessi: obblighi di comunicazione e di astensione	DA ATTUARE	FASE 1: anno 2019	Verifica a campione dell'applicazione della misura	OdV, RPCT, tutti i Dirigenti

Il Codice Etico e il Codice di comportamento di ILspa impongono l'obbligo di astensione in caso di **conflitti di interesse**.

Particolare attenzione deve essere prestata, oltre che in relazione ai componenti degli organi sociali, sulla figura del Direttore Generale, dei responsabili del procedimento e del RPC.

Le norme aziendali dispongono due prescrizioni:

- è stabilito un obbligo di astensione nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- il dovere di segnalare il conflitto a carico dei medesimi soggetti.

In particolare, le norme del Codice di comportamento (articoli 2.4. e 2.5.) prevedono che i Destinatari si astengano dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui il Destinatario o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al dirigente responsabile, il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Il dirigente destinatario della segnalazione deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente.

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il dirigente a valutare le iniziative da assumere sarà il responsabile per la prevenzione.

Il personale di ILspa è informato e deve ritenersi consapevole che 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, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.

D. Autorizzazioni allo svolgimento di attività extra-aziendali

MISURA GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Autorizzazioni allo svolgimento di attività extra-aziendali	DA ATTUARE	FASE 1: anno 2019	Pubblicazione sul sito web aziendale delle attività extra-aziendali autorizzate.	Responsabile Risorse Umane, RPCT

Con riferimento agli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale di cui all'art. 18 del D.Lgs. 33/2013 e al D.Lgs. 97/2016, l'Azienda ha anche l'obbligo di autorizzare eventuali incarichi extra-aziendali, svolti dai dipendenti e dai dirigenti di Infrastrutture Lombarde SpA.

Il personale di ILspa è tenuto a comunicare alla Società e, per essa, alla funzione Risorse Umane, eventuali incarichi extra rapporto di lavoro con la Società (inclusi gli incarichi gratuiti, nei limiti di quelli svolti in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'amministrazione di appartenenza), in quanto potenziali portatori di conflitti di interessi.

La funzione Risorse Umane, in collaborazione con il Direttore Generale o l'Amministratore Unico e il RPCT, valuta tempestivamente (entro 5 giorni dalla comunicazione, salvo motivate esigenze istruttorie) l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunica al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico.

E. Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione

MISURA GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione	DA ATTUARE	FASE 1: anno 2019	Adozione regolamento	Direttore Generale, Responsabile Risorse Umane, tutti i Dirigenti

ILspa riconosce che la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione.

Come sottolineato da ANAC, la rotazione non si applica nel caso in cui lo spostamento dei dipendenti comporti la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico e può essere attuata anche solo per alcune categorie di dipendenti.

Pertanto, il sistema di rotazione del personale deve essere attuato compatibilmente con le esigenze organizzative d'impresa. In questo modo si evita la sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.

Rotazione ordinaria

Uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti. La misura assume particolare rilevanza per gli ambiti operativi a maggior rischio corruzione.

D'altra parte, il contesto operativo della Società, caratterizzato dalla presenza di ruoli con forti connotazioni di competenza tecnica in diverse "Aree di Business" ma in un contesto di non crescita degli organici non facilita l'adozione di meccanismi di rotazione del personale, secondo le indicazioni normative, senza compromettere l'efficacia del funzionamento della Società.

Si ritiene pertanto di applicare, nelle more dell'adozione di uno specifico regolamento, misure di distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di:

La Società effettua, comunque, la rotazione/sostituzione del personale in caso di sussistenza/insorgenza di cause di incompatibilità/conflicto di interesse. (Approfondimento Delibera ANAC n. 555 del 13 giugno 2018).

Rotazione straordinaria nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva

In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, la Società - per il personale dirigenziale - procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico, salve le diverse e più gravi azioni e sanzioni disciplinari previste per il caso di specie.

Per il personale non dirigenziale procede all'assegnazione ad altro servizio, salve le diverse e più gravi azioni e sanzioni disciplinari previste per il caso di specie.

F. Whistleblowing – Gestione di segnalazioni di illeciti e misure a tutela del segnalante

MISURA GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Whistleblowing – Gestione di segnalazioni di illeciti e misure a tutela del segnalante	IN ATTUAZIONE CONTINUA	FASE 1: Triennio 2019-2021	Monitoraggio periodico delle segnalazioni secondo le indicazioni previste dalla Procedura: per la gestione di segnalazioni di illeciti e misure a tutela del segnalante (Whistleblower) approvata dall' Organo Amministrativo in data 22/11/2018	RPCT, OdV

La Società, tutela l'anonimato del segnalante e perseguirà ogni azione di discriminazione nei confronti del segnalante (Whistleblower).

La Società si è dotata di un sistema organico di prevenzione della corruzione che prevede, fra le misure da adottare, l'introduzione di un sistema di tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. *Whistleblower*), finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. I dipendenti che intendono segnalare condotte illecite (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione o altri illeciti amministrativi).

ILspa ha pubblicato nella sezione Altri contenuti della "*Società Trasparente*" il disciplinare la procedura per la gestione di segnalazioni di illeciti e misure a tutela del segnalante (Whistleblower).

G. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage)

MISURA GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Pantouflage	IN ATTUAZIONE CONTINUA	FASE 1: Triennio 2019-2021	Inserimento negli avvisi di selezione del Personale delle prescrizioni previste nell'art.53 c.16 ter del D.Lgs 165/2001. Inserimento nei documenti di gara, tra le condizioni ostative alla partecipazione, della dichiarazione di cui al divieto previsto dall'art. 53 co. 16-ter del D.Lgs. 165/2001 (Pantouflage o revolving door) Verifica a campione dell'applicazione della misura	Responsabile Risorse Umane, Responsabile Area Procurement

Al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, la Società ha adottato le misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti della Società.

Come detto, il processo di selezione e assunzione del personale (anche con riferimento ai quadri e dirigenti) è gestito dal Responsabile delle Risorse Umane, dal Direttore Generale secondo le previsioni contenute nel Regolamento per il reclutamento del personale adottato il 20 dicembre 2016.

In particolare, il Responsabile delle Risorse Umane richiede a tutti i candidati, sia per posizioni dirigenziali che non, la sottoscrizione in fase di selezione:

- di un documento finalizzato a rilevare l'esistenza di pregressi rapporti professionali e di dipendenza tra il candidato e la Pubblica Amministrazione;
- di una dichiarazione di non aver esercitato negli ultimi tre anni di servizio alle dipendenze di una Pubblica Amministrazione poteri autoritativi o negoziali nei confronti di ILspa.

La sottoscrizione della predetta dichiarazione costituisce condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione cura la pubblicazione del conferimento sul sito web della Società, nella sezione "Società Trasparente" della stessa, ove previsto.

In conformità a quanto previsto nel bando-tipo n. 2 del 02 settembre 2014 dell'ANAC, Infrastrutture Lombarde S.p.A., nell'ambito delle procedure di gara, ha inserito nella lex specialis di gara, tra le condizioni ostative alla partecipazione, il divieto di cui all'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001:

H. Patti d'integrità

MISURA GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Patti d'integrità	IN ATTUAZIONE CONTINUA	FASE 1: Triennio 2019-2021	Inserimento del patto in tutti i contratti nell'ambito delle procedure di affidamento e gestione degli appalti Avvio procedura informatizzata per la gestione della <i>Clausola T&T</i> Monitoraggio a campione dell'applicazione della <i>Clausola T&T</i> per i contratti oggetto di sperimentazione	Responsabile Area Procurement

Infrastrutture Lombarde S.p.A. adotta il Patto di integrità in materia di contratti pubblici regionali deliberati dalla Giunta regionale della Lombardia con D.g.r. del 30 gennaio 2014 n. X/1299.

Vista la legge 6 novembre 2012, n. 190 «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione» ed, in particolare, l'art. 1 comma 17 che prevede che «Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara».

Al momento della stesura del presente "Piano" sta per essere avviata in via sperimentale la procedura informatizzata per la gestione della *Clausola T&T* nei contratti di appalto.

I. Inconferibilità di incarichi dirigenziali e incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

MISURA GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Inconferibilità di incarichi dirigenziali e incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali	IN ATTUAZIONE CONTINUA	FASE 1: Triennio 2019-2021	verifica a campione dell'applicazione della misura e della veridicità delle dichiarazioni	Responsabile Risorse Umane

Con il D.Lgs. n. 39/2013 concernente disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico è stata data attuazione all'art. 1, commi 49 e 50 della legge 190/2012; temi poi ripresi dalla Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 e dalla Sentenza del TAR Lazio n. 6593/2016.

Il Decreto disciplina una serie di cause di incompatibilità e inconferibilità di incarichi dirigenziali, in particolare:

- sono inconferibili gli incarichi dirigenziali a:
 - soggetti che siano destinatari di sentenze di condanna per reati contro la pubblica amministrazione
 - soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni
 - componenti di organi di indirizzo politico
- sono incompatibili gli incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico:
 - e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni nonché lo svolgimento di attività professionale;
 - e cariche di componenti di organi di indirizzo politico.

A differenza delle cause di inconferibilità, che precludono in maniera assoluta l'assunzione dell'incarico, le cause di incompatibilità possono essere rimosse mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge considera incompatibile.

Come richiesto dalla normativa tutti i dirigenti di Infrastrutture Lombarde SpA hanno rilasciato apposita dichiarazione in merito all'insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità impegnandosi nel contempo a comunicare tempestivamente le eventuali variazioni.

Le dichiarazioni sono state pubblicate sul sito internet aziendale.

Attività di controllo sulle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità

La dinamica dei controlli sul rispetto di tali norme fa capo sia al RPCT sia all'ANAC. La normativa (D.Lgs. 39/2013) però pone in capo al solo RPCT il potere/dovere di avviare i procedimenti sanzionatori, che dovranno comunque essere condotti nel rispetto dei principi del contraddittorio e della più ampia partecipazione delle parti interessate¹. In particolare, occorre fare riferimento:

- all'art. 15, secondo il quale il responsabile del Piano anticorruzione cura, anche attraverso le disposizioni del Piano anticorruzione, che siano rispettate le disposizioni sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. È nei suoi poteri contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità. In caso di violazioni alla normativa sull'anticorruzione, il RPCT dovrà inoltrare una segnalazione all'ANAC, all'Autorità Garante della concorrenza e del mercato ed alla Corte dei conti;
- all'art. 17, secondo il quale gli atti di conferimento degli incarichi adottati in violazione della normativa ed i relativi contratti sono nulli.
- all'art. 18 che prevede per coloro che si sono resi responsabili della violazione del divieto in parola, l'impossibilità – per i tre mesi successivi alla dichiarazione di nullità dell'atto – di conferire gli incarichi di propria competenza;
- all'art. 19 il quale, nei casi di incompatibilità, prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto, di lavoro subordinato o autonomo, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del RPCT, dell'insorgere della causa di incompatibilità.

Nel corso del triennio 2018-2020 il RPCT e il Responsabile Risorse Umane effettueranno dei controlli sulla veridicità delle dichiarazioni avvalendosi delle informazioni contenute nelle banche dati delle Camere di Commercio, dell'"Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali" del Ministero dell'Interno e del database del Ministero della Giustizia (casellario giudiziario).

Inconferibilità di un incarico

Qualora venga rilevata una violazione relativa alle norme concernenti l'inconferibilità dell'incarico il RPCT dovrà avviare il procedimento di accertamento. Esso avrà inizio con la contestazione del fatto trasmessa:

- all'organo che ha conferito l'incarico
- all'interessato

Scopo del procedimento è quello di accertare:

- l'effettiva violazione di legge
- l'elemento psicologico della colpevolezza in capo all'organo che ha conferito l'incarico, ai fini dell'eventuale applicazione della sanzione interdittiva di cui all'art. 18 del D.Lgs. 39/2013.

Accertata la sussistenza della causa di inconferibilità dell'incarico il RPCT dichiara la nullità della nomina (secondo quanto sancito dall'art. 17 del D.Lgs 39/2012 ed approfondirà la verifica dell'elemento psicologico in capo ai soggetti che, al momento nella nomina, componevano l'organo che ha conferito l'incarico

¹ Il contraddittorio dovrà essere garantito a tutti gli interessati al fine di assicurare la partecipazione degli interessati. Infatti, l'atto di contestazione – che va portato a conoscenza anche dei soggetti che hanno conferito l'incarico – oltre a contenere una breve indicazione del fatto, della nomina ritenuta inconferibile e della norma che si assume violata, contiene anche l'invito a presentare memorie a discolta, in un termine congruo, cioè tale da consentire l'esercizio del diritto di difesa.

(eccezion fatta per gli astenuti ed i dissenzienti²).

Incompatibilità di un incarico

L'art. 19, D.Lgs. 39/2013 prevede che in caso di sussistenza di una causa di incompatibilità l'incaricato decada con la conseguente risoluzione del contratto decorso il termine perentorio di 15 giorni dalla contestazione. Il RPCT dovrà contestare all'interessato la sussistenza della causa di incompatibilità. Da tale data decorrono in 15 giorni allo scadere dei quali, in assenza di opzione da parte dell'interessato, dovrà essere adottato, su proposta del RPCT, il provvedimento di decadenza dall'incarico.

Atteso che l'art. 20 del Decreto 39/2013 impone a colui al quale l'incarico è stato conferito di rilasciare, all'atto della nomina, una dichiarazione di insussistenza di una delle cause di inconfiribilità o di incompatibilità, è necessario allegare a tale dichiarazione l'elenco degli incarichi ricoperti dal soggetto che si vuole nominare.

Si riporta di seguito la deliberazione assunta dall'Amministratore Unico in merito al "**Regolamento di attuazione dell'art. 18 del D.lgs. n. 39/2013**".

L'AMMINISTRATORE UNICO

- VISTA la L. n. 190 del 6 novembre 2012, che introduce, nell'ordinamento giuridico italiano, Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, nonché principi e criteri di delega in materia di trasparenza e d'inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi;
- VISTO il d.lgs. n. 39 dell' 08 aprile 2013, "Disposizioni in materia d'inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50 della legge n. 190 del 06 novembre 2012", che, nel definire, dall'art. 3 all'art. 14, le fattispecie dell'inconfiribilità e l'incompatibilità, dispone, all'art. 17, la nullità degli incarichi conferiti in violazione delle disposizioni in esso contenute, nonché, all'art. 19, la decadenza, in caso di incompatibilità;
- RICHIAMATO, in particolare, l'art. 18, comma 2, del d.lgs. n. 39/2013, che stabilisce "I componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli non possono per tre mesi conferire gli incarichi di loro competenza";
- RICORDATO che l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con comunicato del Presidente del 14 maggio 2015, ha invitato le Amministrazioni a "individuare gli organi che, nell'ambito della struttura organizzativa, possano procedere al conferimento, in via sostitutiva, dei nuovi incarichi";
- VISTA la Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 "Linee guida in materia di accertamento delle inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconfiribili e incompatibili";

² Cfr. art. 18 del D.Lgs. n. 39/2013, primo comma

- VISTA la DGR n. X/4687 del 29/12/2015 "Determinazioni in ordine all'attuazione dell'art. 18 del D.lgs. n. 39/2013";
- VISTA la DGR n. X/6546 del 04/05/2017 "Disciplina del controllo analogo di Regione Lombardia sulle società partecipate in modo totalitario di cui all'Allegato A1 e sulle società a totale partecipazione pubblica di cui all'allegato A2 alla L.R. 30/2006. Integrazione D.G.R. 2524/2011 e revoca D.G.R. 1385/2011" che stabilisce che "ogni Società deve adottare tempestivamente il Regolamento di attuazione dell'art. 18 del D.lgs. n. 39/2013";
- CONSIDERATA la necessità di definire in Infrastrutture Lombarde S.p.A. norme d'attuazione dell'art. 18 del D.lgs. n. 39/2013;
- VISTO lo Statuto di Infrastrutture Lombarde S.p.A.;
- CONSIDERATO che gli organi che possono conferire gli incarichi sottoposti alla disciplina d'inconferibilità di cui al citato D. Lgs. 39/2013 sono:

L'Assemblea dei Soci:

- a) nomina l'Amministratore Unico o il Presidente e i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- b) nomina il Collegio Sindacale ed il soggetto incaricato della revisione legale dei conti;
- c) nomina il Direttore Generale.

L'Amministratore Unico:

- a) nomina direttori nonché institori, procuratori ad negotia e mandatari in genere per determinati atti o categorie di atti conferendo loro anche la rappresentanza sociale;
- b) nomina il Responsabile delle procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici;
- c) assume i Dirigenti.

Tutto ciò premesso,

DELIBERA

di attribuire, ai sensi dell'art. 18 del D.lgs. 39/2013, il potere sostitutivo come segue:

- l'Amministratore Unico è sostituito dall'Assemblea dei soci di Regione Lombardia, nella sua qualità di Amministrazione controllante.

J. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento incarichi dirigenziali

MISURA GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento incarichi dirigenziali	DA ATTUARE	FASE 1: anno 2019	Adozione regolamento	Responsabile Area Procurement, Responsabile Compliance, RPCT

Al fine dell'aggiornamento del regolamento interno per la composizione della "commissione giudicatrice", la Società predisporrà una specifica procedura, attenendosi alle indicazioni degli artt. 77 e 78 del D.Lgs. 50/2016 (così come modificato dal D.Lgs. 56/2017) e delle Linee Guida Anac n. 5 aggiornate e recanti "criteri di scelta di commissari di gara e di iscrizioni degli esperti nell'Albo nazionale obbligatorio dei componenti delle commissioni giudicatrici".

In particolare, il citato articolo 77 al co. 3 prevede espressamente che *"i commissari sono scelti fra gli esperti iscritti all'Albo istituito presso l'Anac di cui all'art. 78 [...]"*.

Quanto detto è confermato dallo stesso art. 78 che al co. 1 dispone che *"è istituito presso l'Anac, che lo gestisce e lo aggiorna [...], l'Albo nazionale obbligatorio dei componenti delle commissioni giudicatrici nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici"*.

Fin quando non entrerà in vigore la disciplina in materia di iscrizione all'Albo troverà applicazione l'art. 216 co.12 D.Lgs. 50/2016 (Disposizioni transitorie e di coordinamento), in virtù del quale fin quando l'Anac, con deliberazione, non dichiarerà operativo l'Albo, non si supererà questo periodo "transitorio" che vede la Commissione giudicatrice nominata dall'organo della stazione appaltante competente ad effettuare la scelta del soggetto affidatario del contratto, secondo le regole di competenza e trasparenza preventivamente individuate da ciascuna stazione appaltante.

Attualmente il Direttore Generale procede alla nomina delle commissioni giudicatrice.

K. Formazione

MISURA GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Formazione	DA ATTUARE	FASE 1: I° Trimestre 2019	Emissione entro il I° Trimestre di un Piano di Formazione per l'anno 2019 differenziato per: 1) tutto il personale dipendente; 2) il personale operante nelle aree più a rischio; 3) il RPCT	Responsabile Risorse Umane, RPCT

La formazione verte sia sulle **tematiche di prevenzione della corruzione e trasparenza**, con lo scopo di sensibilizzare i dipendenti sulle tematiche della corruzione intesa nel senso più ampio del termine (non solo come fenomeno penale da contrastare ma anche come *cattiva amministrazione* da prevenire), sia sulle **tematiche specifiche in materia di appalti e contratti pubblici**.

Piano di Formazione 2019-2021

Per il triennio proseguirà la formazione di tipo specialistico per il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, per i Dipendenti che operano in ambito legale o contrattuale o di controllo. La formazione verrà di volta in volta scelta tra le varie offerte proposte dagli altri enti Sireg (es. Polis Lombardia) oppure da società private specializzate. Nel 2019 si prevede di pianificare - in collaborazione con ARCA, Finlombarda, Lombardia Informatica - alcune sessioni su tematiche specifiche rivolte a target selezionati di dipendenti e dirigenti; in particolare, formazione specialistica per RUP, DEC e commissari di gara.

L. Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

MISURA GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	IN FASE DI ATTUAZIONE	FASE 1: I° Semestre 2019	definizione dei contenuti della 5 ^a Giornata della Trasparenza e condivisione con Regione Lombardia e le Società del Sirg	RPCT
	DA ATTUARE	FASE 1: II° Semestre 2019	5 ^a Giornata della Trasparenza	

Diffusione e divulgazione del PTPCT

È intento di ILspa, al fine di dare efficace attuazione al Piano, assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi ivi contenuti sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione, coinvolgendo quindi non solo i propri dipendenti ma anche i soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in ragione di vincoli contrattuali.

Sono, infatti, destinatari del presente Piano sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di ILspa.

È intenzione della Società, quindi:

- informare tutti coloro che operano - a qualsiasi titolo - in nome, per conto o comunque nell'interesse o a vantaggio della stessa che la violazione delle prescrizioni contenute nel Piano comporta l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto, nell'interesse o a vantaggio di ILspa nelle aree a rischio corruttivo che violazioni delle disposizioni contenute nel presente piano sono sanzionate.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge. In ogni caso, a prescindere dalla diversa tipologia di destinatari cui si rivolge, è improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di rendere gli stessi consapevoli di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

I destinatari sono tenuti ad osservare tutte le disposizioni del Piano, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che derivano dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

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

A tutti i dipendenti, ai nuovi assunti ed al personale di altre società eventualmente in servizio presso ILspa, viene consegnata copia del Codice Etico e viene garantita la possibilità di consultare direttamente sulla *Intranet* aziendale il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 ed il presente Piano.

4.II PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

Nella Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 la **trasparenza** è definita come *“uno degli assi portanti della politica anticorruzione impostata dalla L. 190/2012”* e si basa principalmente su obblighi di pubblicazione di dati ed informazioni.

La normativa di riferimento in tema trasparenza è contenuta all'interno del **D. Lgs. 33/2013** *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni” (c.d. Decreto Trasparenza)*, recentemente aggiornato dal **D. Lgs. 97 del 25 maggio 2016 (c.d. FOIA)**, e nel 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”*. Inoltre, il Consiglio di ANAC, nell'adunanza dell'08 novembre 2017, ha approvato le nuove *“Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli Enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*, apportando delle novità. Tra le principali novità il tema dell'accesso generalizzato, quale strumento di trasparenza, in aggiunta agli obblighi di pubblicazione già disciplinati dal D.Lgs. 33/2013.

L'**Allegato 1) Sezione "SOCIETA' TRASPARENTE"/"AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE (Allegato C)** al presente Piano, è parte integrante del presente Programma e concerne l'alberatura di navigazione della sezione “Società Trasparente” - così come aggiornata dal D.Lgs. 97/2016 e dalle Linee Guida ANAC (Determinazione n. 1134 del 8 novembre 2017). I Responsabili della selezione del dato sono stati indicati nella colonna “Area”.

Il Responsabile della Trasparenza e Integrità della Società è il Dirigente Ennio Erio Bevilacqua, nominato con provvedimento del Consiglio di Gestione del 12 dicembre 2014.

4.1 Obiettivi del Programma nel triennio 2019-2021

Gli obiettivi che la Società si pone in materia di trasparenza sono strutturati con lo specifico scopo di assicurare l'alimentazione costante e continua dei dati da pubblicare nella sezione Amministrazione Trasparente, oltre che la loro correttezza e completezza. In particolare, i principali obiettivi di trasparenza ed integrità che ILspa intende perseguire nel triennio 2019 - 2021 sono i seguenti:

- consolidamento degli aggiornamenti della Sezione “Società Trasparente”
- avvio fase sperimentale del sistema informativo per la gestione della *Clausola T&T* nei contratti d'appalto
- miglioramento della qualità dei dati pubblicati anche attraverso la predisposizione di specifici format
- miglioramento dei flussi informativi tra le funzioni coinvolte negli adempimenti di pubblicazione, anche

attraverso il supporto della rete dei **Referenti**

- proseguimento dei programmi di formazione
- individuazione e pubblicazione di dati ulteriori
- nell'ambito del sistema premiante del personale dipendente per l'anno 2019, assegnazione di obiettivi di trasparenza a tutte le aree aziendali.

Trasparenza

MISURA GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Trasparenza	ATTUATA	Fase 1: dicembre 2018	Emissione Bozza "Linee Guida per gli adempimenti previsti dall'Allegato 1 – elenco degli obblighi di pubblicazione ai sensi dell'art.9 del D.lgs 33/2013" per condivisione con i Referenti.	RPCT, Referenti Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, Responsabili Unità Organizzativa
	IN FASE DI ATTUAZIONE	Fase 2: I° Semestre 2019	-Condivisone con i Referenti - Adozione e pubblicazione Linee Guida per gli adempimenti previsti dall'Allegato 1 – elenco degli obblighi di pubblicazione ai sensi dell'art.9 del D.lgs 33/2013" -Attestazione obblighi di pubblicazione da parte dell'OIV	

4.2 Organizzazione sistematica del flusso di informazioni

In attesa dell'entrata in opera di un nuovo Sistema informativo in grado di favorire lo scambio di flussi i tra le funzioni aziendali ed allo stesso tempo garantirne la qualità dei dati, si è avviato un lavoro di collaborazione sistematico con la rete dei Referenti per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, che ha come obiettivo:

- la condivisione dei singoli flussi di informazioni – derivanti dai singoli obblighi di pubblicazione - con le strutture coinvolte
- l'individuazione e la standardizzazione dei documenti oggetto di un dato flusso
- la definizione delle tempistiche di aggiornamento.

Al momento della stesura del presente “Piano” è in corso di definizione il documento, condiviso preventivamente con i Referenti per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, **Linee Guida per gli adempimenti previsti dall’Allegato 1 – elenco degli obblighi di pubblicazione ai sensi dell’art.9 del D.lgs 33/2013**. L’obiettivo delle suddette linee guida è quello di definire le responsabilità e il corretto flusso informativo al quale le funzioni aziendali interessate devono attenersi affinché la Società adempia in modo puntuale alle disposizioni normative in materia di Trasparenza.

4.3 Formazione

Per quanto riguarda il tema della diffusione della cultura dell’integrità e della legalità esso rientra nell’ambito del piano della formazione già esaminata nella precedente sezione a cui si rinvia.

4.4 Sanzioni

Occorre ricordare che, ai sensi dell’art. 46 del D. Lgs 33/13 l’inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell’accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall’art. 5 bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all’immagine dell’amministrazione.

4.5 Monitoraggio degli obblighi di trasparenza

Per l’assolvimento della funzione di vigilanza, al fine di verificare i casi di mancata o parziale ottemperanza alla normativa, il RPCT effettua specifiche attività di monitoraggio e di vigilanza con cadenza semestrale, anche a campione, sul corretto adempimento degli obblighi di trasparenza.

Tale attività mira a verificare:

- la regolarità delle pubblicazioni;
- il rispetto delle tempistiche di pubblicazione, riportate nell’allegato sugli obblighi di trasparenza;
- il rispetto dei contenuti delle diverse sottosezioni in cui è articolata la sezione Società Trasparente.

Il Responsabile per la Trasparenza, inoltre, supporta le strutture responsabili, fornendo loro chiarimenti sulla normativa di interesse e sulla gestione del flusso informativo.

4.6 Ricognizione delle Società partecipate

ILspa detiene il 50% del capitale sociale di Concessioni Autostradali Lombarde S.p.A., società partecipata al 50% da ANAS Spa, costituita in attuazione da quanto disposto dal comma 979 dell’art. unico della legge 27 dicembre 2006 n.26. La società ha per oggetto il compimento di tutte le attività, gli atti e i rapporti inerenti direttamente e indirettamente l’esercizio delle funzioni e dei poteri di soggetto concedente ed aggiudicatore trasferiti da ANAS Spa per la realizzazione dell’Autostrada Pedemontana Lombarda, dell’autostrada diretta Brescia-Bergamo-Milano e delle Tangenziali esterne di Milano. La società è subentrata in tutte le situazioni giuridiche attive e passive relative a tali infrastrutture autostradali in essere alla data della sua costituzione.

ILspa, in ottemperanza agli obblighi di pubblicazione previsti dall’ Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013, pubblica nella sezione *Enti controllati – Sottosezione Società partecipate* i contenuti dell’obbligo in forma tabellare.

5. DISCIPLINA SISTEMA SANZIONATORIO

Tutto il personale della Società o ad essa legato da vincolo contrattuale è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel presente Piano. La violazione delle misure anticorruzione adottate dalla Società costituisce illecito disciplinare.

Il RPCT provvederà a segnalare le violazioni accertate in materia di corruzione all'Amministratore Unico e al Responsabile delle Risorse Umane, per gli opportuni provvedimenti.

In generale, i comportamenti che costituiscono violazione del presente Piano, sono i seguenti:

- violazione di procedure interne previste dal PTPCT (ad esempio, non osservanza delle procedure prescritte, omissioni di comunicazioni al RPCT in merito ad informazioni prescritte, omissione di controlli, etc.) o adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico o alle misure anticorruzione che esponano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati previsti dal decreto legislativo o di corruzione latamente intesa;
- adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico, e/o del Piano di Prevenzione della Corruzione aziendale e diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati;
- adozione di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del Codice Etico e/o del Piano di prevenzione della corruzione.

Le predette violazioni saranno sanzionate in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano, nel pieno rispetto del principio di gradualità e proporzionalità tra infrazione commessa e sanzione irrogata, in conformità con quanto previsto dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

I dirigenti, oltre ad aver l'obbligo di rispettare, hanno anche il dovere di far rispettare ai dipendenti e collaboratori i principi etici della società e le direttive contenute nel PTPCT.

Essi hanno l'obbligo di (ed in caso di violazione sono da considerarsi sanzionabili):

- vigilare sul personale dipendente affinché assicuri la concreta attuazione delle direttive aziendali
- segnalare le violazioni agli obblighi di prevenzione della corruzione così da non esporre a rischio sanzioni la società
- segnalare al RPCT, al Referente, all'OdV carenze e/o criticità riscontrate durante il monitoraggio delle aree a rischio reato.

Sono previste sanzioni anche per gli Amministratori e gli Organismi di controllo.

5.1 Responsabilità del RPCT

Qualora nell'esercizio delle sue funzioni il RPCT denoti imperizia e negligenza, gli organi gestionali potranno assumere ogni determinazione inclusa la revoca dell'incarico (ed eventualmente avviare ogni consentita azione di responsabilità).

6. DISPOSIZIONI FINALI

6.1 Approvazione PTPCT

Il PTPCT è approvato dall'Amministratore Unico della Società e pubblicato sul sito web di www.ilspa.it nella sezione "Società Trasparente" alla voce "Altri contenuti - corruzione". Il PTPCT è soggetto ad aggiornamento ed i relativi contenuti potranno subire modifiche ed integrazioni a seguito delle eventuali indicazioni provenienti dagli organi nazionali o locali competenti. Eventuali modifiche e integrazioni al PTPCT di carattere sostanziale sono approvate dall'Amministratore Unico di ILspa su proposta del RPCT; ogni altra modifica di carattere formale è di competenza del RPCT.

6.2 Modalità di aggiornamento del Piano

ILspa è consapevole che l'efficacia del presente Piano dipende in prima istanza dalla sua effettiva corrispondenza al reale contesto organizzativo della Società e alla normativa di riferimento.

La procedura seguita per l'aggiornamento sarà la stessa della prima adozione, e terrà conto dei seguenti fattori:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- normative sopravvenute che modificano le finalità istituzionali dell'amministrazione (a titolo di esempio, l'acquisizione di nuove competenze);
- emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del Piano;
- nuovi indirizzi o direttive contenuti nel P.N.A. o da provvedimenti dell'ANAC.

Non può infatti trascurarsi che la sua piena efficacia discenda altresì dai riscontri oggettivi derivanti dall'applicazione pratica del predetto Piano che consente di modularne le prescrizioni.

Il RPCT provvederà, quindi, all'aggiornamento del presente Piano al verificarsi di:

- modifiche dell'oggetto sociale;
- modifiche all'assetto organizzativo della Società;
- novità normative;
- segnalazioni inerenti presunte violazioni della normativa vigente.

Gli aggiornamenti annuali e le eventuali modifiche in corso di vigenza sono proposti dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e approvate dall'Amministratore Unico.

L'eventuale adozione di nuove procedure o l'aggiornamento di quelle esistenti che ineriscano alle aree maggiormente esposte al rischio corruttivo devono essere comunicate al Responsabile della Prevenzione della Corruzione che ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

Degli aggiornamenti e delle eventuali modifiche in corso di vigenza sarà data adeguata pubblicità sul sito istituzionale di ILspa nella sezione "Società trasparente".

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

6.3 Entrata in vigore

Il presente Piano entra in vigore il **31 gennaio 2019**.

7. ALLEGATI

Allegato A - I REATI CORRUTTIVI

Allegato B - REGISTRO DEI RISCHI

**Allegato C - Allegato 1) Sezione "SOCIETA' TRASPARENTE"/"AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" -
ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**