

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

CAP Holding S.p.A.

(ai sensi della Legge n. 190 del 6
novembre 2012 e del D.lgs. 33/2013)

Anni 2020 – 2022 

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di CAP Holding con deliberazione in data 30/01/2020

Indice

1.	Premessa	5
2.	Contesto normativo di riferimento	5
3.	Struttura societaria	6
3.1.	Corporate governance.....	6
3.2.	Sistema dei controlli interni.....	8
4.	Analisi di contesto	9
4.1.	Analisi di contesto esterno	9
4.2.	Analisi di contesto interno	11
5.	Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di CAP Holding S.p.A.	12
5.1.	Definizione di corruzione.....	12
5.2.	Approvazione e aggiornamento del Piano	12
5.3.	Pubblicazione del Piano.....	13
6.	Soggetti e ruoli che concorrono in CAP Holding alla strategia di prevenzione della corruzione e alla diffusione della trasparenza	14
6.1.	Il Consiglio di Amministrazione	15
6.2.	I Dirigenti e Responsabili dei singoli settori/uffici:.....	15
6.3.	Organismo di Vigilanza	16
6.4.	Tutti i dipendenti di CAP Holding	16
6.5.	Collaboratori a qualsiasi titolo di CAP Holding S.p.A.....	16
6.6.	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di CAP Holding.....	17
6.6.1.	Autorità e indipendenza del RPCT.....	17
6.6.2.	Compiti e funzioni assegnati al RPCT.....	17
6.6.3.	Poteri di interlocuzione e di controllo	18
6.6.4.	Flussi informativi verso il RPCT.....	19
6.6.5.	Relazioni con gli organi di controllo/vigilanza e le altre funzioni di controllo	20
6.6.6.	Supporto specialistico al RPCT	20
6.6.7.	Misure poste a tutela dell'operato del RPCT	21
6.6.8.	Responsabilità del RPCT.....	21
6.7.	I Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza	21
7.	Coordinamento tra la Legge 190/2012 e il D.lgs. 231/2001.....	22
7.1.	Impegno Etico del Gruppo CAP	24
7.2.	I reati compresi negli articoli 24 e 25 del D.lgs. 231/2001	25
7.3.	I reati non compresi nel D.lgs. 231/2001.....	25

8.	Approccio metodologico	25
8.1.	Obiettivi strategici di prevenzione della corruzione	28
9.	Misure trasversali di prevenzione della corruzione e per la trasparenza	29
9.1.	Misure di trasparenza.....	29
9.1.1.	Pubblicità dei dati e protezione dei dati personali.....	33
9.1.2.	Disciplina dell'accesso civico	33
9.2.	Misure di formazione	34
9.3.	Misure di regolamentazione e semplificazione dei processi	35
9.4.	Misure di sensibilizzazione e partecipazione	35
9.5.	Misure di rotazione	36
9.6.	Misure di segnalazione e protezione	37
9.7.	Misure di disciplina del conflitto di interessi	38
9.8.	Protocollo di legalità e annesso atto aggiuntivo in materia anticorruzione sottoscritto tra CAP Holding S.p.A. e Prefettura - UTG di Milano.....	40
9.9.	Rating di Legalità	41
9.10.	Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante.....	42
10.	Inconferibilità e incompatibilità specifiche per gli amministratori e per i dirigenti.....	42
11.	Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici	44

Definizioni ed acronimi

AATO	Autorità d’Ambito Territoriale Ottimale
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
CdA	Consiglio di Amministrazione
DFP	Dipartimento della Funzione Pubblica
Dirigenti	L’insieme di coloro che sono in possesso della qualifica dirigenziale a cui si applica il CCNL Dirigenti, indipendentemente dal settore di riferimento
Gruppo CAP	Costituito da CAP Holding S.p.A. “capogruppo” e da Amiacque S.r.l. “società operativa”
HR	Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione
Legge 190	Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione
MOGC	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001
OdV	Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001
PA	Pubblica Amministrazione
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
PTPCT	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza o Piano
RASA	Responsabile per l’Anagrafe Unica
RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
SII	Servizio Idrico Integrato

1. Premessa

La prevenzione della corruzione, la promozione della trasparenza e della legalità costituiscono una priorità strategica del Gruppo CAP. La corruzione costituisce uno tra i più importanti ostacoli allo sviluppo e alla crescita aziendale.

La Legge n. 190 del 2012 recante le *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* e i provvedimenti normativi ad essa collegati, il D.lgs. n. 33 del 2013 relativo agli *“Obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni”* e il D.lgs. n. 39 del 2013 recante le *“Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico”*, hanno disegnato un quadro organico di strumenti volto a rafforzare le azioni di prevenzione e contrasto al fenomeno corruttivo, anche tenuto conto degli orientamenti internazionali in materia (es. *UK Bribery Act*).

In conformità a tali disposizioni e ai successivi orientamenti espressi dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC) CAP Holding S.p.A. (di seguito CAP Holding) adotta il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (di seguito PTPCT o Piano).

È bene subito evidenziare che gli obblighi derivanti dalla Legge 190 hanno già trovato applicazione in CAP Holding a partire dall’anno 2013 come, peraltro, dimostra la pubblicazione dei dati nel proprio sito web istituzionale.

CAP Holding conferma il suo impegno nella lotta alla corruzione creando un sistema di riferimento volto ad attuare una concreta politica anticorruzione.

La Società ha adottato il documento *“Impegno Etico del Gruppo CAP”* contenente tra l’altro la Politica Anticorruzione progettata nel rispetto delle vigenti disposizioni applicabili incluse nella Legge 190/2012, D.lgs. 231/01 ed in conformità con il Sistema di gestione UNI ISO 37001:2016.

La presente Politica Anticorruzione definisce i valori, i principi e le responsabilità a cui il Gruppo CAP aderisce in materia di lotta alla corruzione, come meglio precisato di seguito.

A novembre del 2018 CAP Holding ha concluso positivamente l’iter di certificazione al nuovo standard UNI ISO 37001 relativo al Sistema di gestione anticorruzione al fine di conformarsi alle best practice internazionali in materia, come prima azienda del SII.

Nel mese di ottobre 2019 CAP Holding ha superato la prima verifica di mantenimento dello standard UNI ISO 37001 che ha confermato la certificazione, il cui campo di applicazione è la gestione del Servizio Idrico Integrato: progettazione, coordinamento e direzione lavori delle attività di costruzione, ristrutturazione e manutenzione di acquedotti, fognature e impianti di depurazione.

2. Contesto normativo di riferimento

L’ordinamento italiano si è orientato, nel contrasto alla corruzione, verso un sistema di prevenzione che si articola:

- a livello nazionale, con l’adozione del Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito PNA) predisposto dall’ANAC;
- a livello di ciascuna amministrazione decentrata mediante l’adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

Con delibera n. 831 del 03 agosto 2016 l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l’aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione 2016. Il documento fornisce indicazioni integrative alla precedente Determinazione n° 12/2015, chiarimenti e indirizzi metodologici per l’attuazione della disciplina anticorruzione e per la stesura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

Il PNA 2016 è anche coerente con la disciplina introdotta dal D.lgs. 97/2016 recante la *“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”*.

Con riferimento all’anno 2017, l’ANAC ha emesso le linee guida (Determinazione n. 1134 del 08/11/2017) 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.

L’ANAC con delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 (pubblicata nella G.U.R.I. n. 296 del 21 dicembre 2018) ha approvato l’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione che costituisce l’atto di indirizzo rivolto alle amministrazioni pubbliche per contrastare il rischio di fenomeni corruttivi.

Con la delibera n. 1064 del 13/11/2019 ANAC ha approvato, in via definitiva, l’Aggiornamento 2019 al Piano Nazionale Anticorruzione consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date con i precedenti PNA e aggiornamenti, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori.

Inoltre, l’ANAC ha emesso apposite indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi (cfr. Allegato 1 al PNA 2019). Tale allegato risulta pertanto l’unico documento metodologico da seguire nella predisposizione dei Piani triennali della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il contesto normativo sopra descritto rappresenta quindi l’elemento di indirizzo per l’attività di aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza per gli anni 2020 – 2022 di CAP Holding.

CAP Holding sulla base delle indicazioni dell’ANAC ha rivisto la metodologia di mappatura dei processi, analisi e valutazione dei rischi al fine di garantire un approccio flessibile che tiene conto delle caratteristiche del contesto interno ed esterno alla società. Nel presente documento in un’ottica di *continuous monitoring*, in corrispondenza delle nuove aree di miglioramento definite dalla Società è indicato l’acronimo **AdM**, tali aree saranno costantemente monitorate nel corso del 2020.

3. Struttura societaria

3.1. Corporate governance

Il Gruppo CAP, costituito da CAP Holding S.p.A. “capogruppo” e da Amiacque S.r.l. “società operativa” (di cui CAP Holding detiene il 100% del capitale sociale e nei confronti della quale esercita attività di direzione e coordinamento), agisce su un territorio che comprende tutti i Comuni della Città Metropolitana di Milano ed altri situati nelle province di Monza e Brianza, Pavia, Varese e Como, garantendo l’unitarietà della gestione del Servizio Idrico Integrato (S.I.I.) ai sensi del D.lgs. 152/2006 e ss.mm.ii.

Complessivamente gestisce il servizio idrico di un bacino di oltre 2 milioni di abitanti, nonché il patrimonio di reti e impianti, pianificando e realizzando gli investimenti, le opere di manutenzione straordinaria e di ammodernamento.

CAP Holding è una società interamente a capitale pubblico locale, individuata dall'Ente di governo dell'ambito territoriale ottimale, soggetto unico di bacino per la gestione del S.I.I. della Città Metropolitana di Milano.

CAP Holding accentra in sé, direttamente la proprietà di impianti e reti strumentali del S.I.I., nonché l'attività di progettazione e di rinnovo, ristrutturazione, potenziamento, e/o costruzione ex novo di reti ed impianti del S.I.I.

Dal gennaio 2018 CAP Holding gestisce tutti gli aspetti relativi ai laboratori di analisi del Gruppo e i rapporti commerciali con i clienti, garantiti dal call center e dagli sportelli distribuiti sul territorio; in particolare la fatturazione e le relative rettifiche, i reclami, gli incassi e le attività verso l'utenza previste nella carta dei servizi, compiti svolti fino a quel momento dalla società controllata.

CAP Holding si pone come una delle maggiori stazioni appaltanti di opere pubbliche del territorio, con lavori programmati nei prossimi anni per diversi milioni di euro, come indicato nel Piano industriale pubblicato sul sito del Gruppo CAP.

Fanno capo alla Società anche i lavori di realizzazione e manutenzione straordinaria delle fognature ed acquedotti pubblici, nei quali rientrano attività, come il movimento terra, la posa di condutture, i servizi di trasporto, ecc.

Nell'ambito del Gruppo CAP, Amiacque assicura ai cittadini del territorio servito la fornitura di acqua potabile e l'insieme dei servizi relativi alla captazione, all'uso, alla raccolta, alla depurazione dei reflui e alla restituzione delle acque di scarico, garantendo nel contempo la tutela e la salvaguardia delle risorse idriche, del territorio e dell'ambiente.

Il modello di governance di CAP Holding si prefigge la formalizzazione del sistema dei valori che la Società intende promuovere creando un assetto organizzativo idoneo ed esemplare.

La Società ha adottato statutariamente il sistema di amministrazione e controllo cosiddetto "tradizionale".

Il vigente Statuto sociale è strutturato sulla base del modello dell'*"in house providing"*.

Lo Statuto prevede i seguenti organi societari:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale.

La Società si è dotata, inoltre, dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

Trattandosi di società *"in house providing"*, il controllo analogo è esercitato da tutti gli azionisti anche per il tramite dell'attività del Comitato di Indirizzo Strategico, che esercita funzioni di indirizzo strategico, ai fini dell'esercizio del controllo analogo e congiunto sulla gestione dei servizi oggetto di affidamento diretto da parte degli Enti Pubblici territoriali soci.

Il Comitato costituisce pertanto lo strumento di raccordo e condivisione tra tutti gli Enti Soci per l'esercizio del controllo analogo e congiunto sulla società, nel rispetto delle disposizioni di legge in materia di controllo pubblico, in quanto applicabili alla Società che – a seguito dell'emissione del prestito obbligazionario quotato in mercato regolamentato – ricade nell'ipotesi dell'art. 26, c. 5, del D.lgs. n. 175/2016 e s.m.i.

La composizione, le attribuzioni e le modalità di funzionamento degli organi sociali sono disciplinate dalla legge, dallo Statuto e dalle deliberazioni assunte dagli organi competenti.

Lo Statuto e le informazioni concernenti gli organi e l'organizzazione (organigramma) della Società sono pubblicate sul sito istituzionale della Società.

3.2. Sistema dei controlli interni

Il sistema dei controlli interni già esistente e attuato da CAP Holding è un sistema strutturato ed organico di attività, procedure, regole comportamentali, comunicazioni di servizio e strutture organizzative finalizzato a presidiare nel continuo i rischi della Società, che pervade tutta l'attività aziendale e coinvolge soggetti differenti.

I principali obiettivi del sistema dei controlli interni della Società si sostanziano nel garantire con ragionevole sicurezza il raggiungimento di obiettivi operativi, d'informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema dei controlli interni concerne l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse e nella salvaguardia del patrimonio aziendale; in tal caso, il sistema dei controlli interni mira ad assicurare che in tutta l'organizzazione il personale operi per il conseguimento degli obiettivi aziendali e senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- l'obiettivo di informazione si esplica nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno dell'organizzazione e risponde, altresì, all'esigenza di assicurare documenti affidabili diretti all'esterno, nel rispetto della tutela della riservatezza del patrimonio informativo aziendale;
- l'obiettivo di conformità assicura che tutte le operazioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'imparzialità, dei requisiti prudenziali, nonché delle pertinenti procedure interne.

Il sistema dei controlli coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attuando ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

Alla base di questa articolazione vi sono i seguenti principi di riferimento:

- *Tracciabilità*: ogni operazione, transazione o azione deve essere verificabile, documentata e coerente a presidio della trasparenza e della ricostruibilità delle operazioni aziendali;
- *Segregazione dei ruoli/compiti*: nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo;
- *Monitoraggio*: il sistema di controllo deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

I controlli coinvolgono, con ruoli diversi, anche il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, il Comitato per il Controllo Interno (ex D.Lgs. n. 39/2010) della capogruppo (coincidente con il Collegio Sindacale) e la società di revisione, nell'ambito e secondo quanto stabilito dalle leggi, normative e codici di comportamento vigenti. La responsabilità circa il corretto funzionamento del Sistema di Controllo Interno è propria di ciascuna struttura organizzativa per tutti i processi di cui ha la responsabilità gestionale.

La tipologia di struttura dei controlli aziendali esistente è strutturata su tre livelli:

- un primo livello che definisce e gestisce i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi: si tratta di quei controlli procedurali, informatici, comportamentali, amministrativo-contabili svolti sia da chi mette in atto una determinata attività, sia da chi ne ha la responsabilità di supervisione. Tutte le funzioni aziendali eseguono tali controlli diretti nella gestione delle proprie responsabilità; sono controlli di tipo sia gerarchico che funzionale finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- un secondo livello che presidia la coerenza delle operazioni rispetto agli obiettivi aziendali, rispondendo a criteri di segregazione organizzativa in modo sufficiente per consentire un efficace monitoraggio;

- un terzo livello che garantisce la bontà del disegno e del funzionamento del complessivo Sistema di Controllo Interno.

Il sistema di governo e controllo societario esistente contiene elementi validi per poter essere utilizzato anche per la prevenzione della corruzione e per la diffusione della trasparenza.

In tale contesto, l'Ufficio Internal Auditing di Gruppo svolge una funzione di verifica indipendente sui processi ed attività rilevanti ai fini del MOGC e del presente Piano.

Il sistema di controllo si svolge a più livelli tra loro integrati. Oltre ai controlli effettuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito anche RPCT) e dai Responsabili di ciascuna funzione interessata, secondo i protocolli specifici del Modello 231, del PTPCT e delle procedure del Sistema Gestione Qualità, sono effettuate verifiche sui processi maggiormente a rischio corruzione secondo i requisiti della norma ISO 37001 da parte della Funzione Compliance di Gruppo CAP, nonché dall'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001.

4. Analisi di contesto

In un'ottica di *continuous improvement* del programma anticorruzione del Gruppo CAP e nel rispetto delle vigenti disposizioni, nel corso dell'attività di aggiornamento del presente Piano è stata approfondita l'analisi del contesto esterno ed interno.

L'analisi del contesto esterno è stata realizzata a livello nazionale e a livello regionale con particolare riferimento al settore in cui opera il Gruppo CAP.

L'analisi del contesto interno è stata eseguita attraverso gli strumenti di governo dell'organizzazione della Società e un'intervista di *self assessment* ai Responsabili delle aree a rischio identificate.

4.1. Analisi di contesto esterno

Dai Rapporti dell'ANAC e di Transparency International emerge che la corruzione rappresenta un fenomeno radicato e persistente, verso il quale tenere costantemente alta l'attenzione.

L'analisi di contesto esterno è stata elaborata secondo fonti disponibili, in particolare dal rapporto stilato da Transparency International, associazione non governativa e no profit che si occupa di prevenire e contrastare la corruzione.

L'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo. Lo fa basandosi sull'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli "puliti". La metodologia cambia ogni anno per riuscire a dare uno spaccato sempre più attendibile delle realtà locali.

Secondo l'Indice di percezione della corruzione (CPI) redatto da Transparency International per l'anno 2019, l'Italia si è classificata al 51° posto nel mondo su 180 Paesi, migliorando la propria posizione rispetto all'anno precedente (53° posto).

Ai primi posti troviamo la Danimarca e la Nuova Zelanda. In Europa, oltre alla Danimarca migliorano anche Finlandia e Svezia, mentre Bulgaria, Romania e Ungheria occupano le ultime tre posizioni della classifica continentale.

Dallo studio condotto da Transparency International emerge poi come un sostanziale cambiamento della posizione dell'Italia nel ranking mondiale sia avvenuto dal 2012, in concomitanza con l'approvazione della Legge 190. Rispetto ad allora, infatti, il nostro Paese ha scalato molte posizioni, passando dalla 72esima (il peggior risultato ottenuto dal nostro Paese da quando viene calcolato l'indice) alla 51esima del 2019.

Relativamente alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera principalmente il Gruppo CAP, vale a dire il territorio della Città Metropolitana di Milano, si rileva che le Autorità competenti hanno attivato, anche in relazione all'Esposizione Universale EXPO Milano svoltasi nel corso del 2015 (cfr. secondo rapporto dell'Advisory Board dell'OCSE, nell'ambito del protocollo d'intesa con ANAC per le attività di cooperazione relative a EXPO 2015), controlli più stringenti negli appalti pubblici per prevenire e contrastare le infiltrazioni della criminalità organizzata.

Come indicato nelle recenti relazioni pubblicate da ANAC ("La corruzione in Italia – 2016/2019") e dalla Direzione Investigativa Antimafia ("relazione primo semestre 2019") il settore più a rischio si conferma quello legato ai lavori pubblici, in una accezione ampia che comprende anche interventi di riqualificazione, manutenzione, ecc.

La fase di cantierizzazione dell'opera, nella quale la filiera degli operatori viene giornalmente alimentata dalle imprese, talora piccole o piccolissime, che prendono parte al ciclo di realizzazione dei lavori e che intervengono, a qualsiasi titolo, nella fase esecutiva, è considerata, di norma, la più delicata e più esposta al rischio di penetrazione della criminalità organizzata, che si esercita attraverso richieste di tangenti o con altre pratiche estorsive che comprendono l'inserimento forzoso di imprese asservite o sottoposte all'influenza mafiosa, anche con offerte di protezione, spesso dissimulate con proposte di guardiania nei cantieri.

A fronte di indagini giudiziarie effettuate nel 2019 su alcune imprese operanti in Lombardia, anche se non direttamente interessato il Gruppo CAP ha intensificato i controlli in aree di potenziale rischio.

L'art. 93 del D.lgs. n. 159/2011 "Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione" dispone che il Prefetto, per l'espletamento delle funzioni volte a prevenire le infiltrazioni mafiose nei pubblici appalti, dispone accessi ed accertamenti nei cantieri delle imprese interessate all'esecuzione di lavori pubblici avvalendosi dei Gruppi provinciali Interforze. In tale sede i controlli interessano tutte le imprese che intervengono a qualunque titolo nel ciclo di realizzazione dell'opera.

Alla luce di quanto sopra indicato, CAP Holding, ha direttamente promosso diverse iniziative tese a presidiare maggiormente il settore degli appalti, tra cui la sottoscrizione con la Prefettura di Milano di un Protocollo di Legalità per i controlli antimafia al fine di attivare procedure di verifica, mettendo anche a disposizione strumenti (Web Gis) di cui si è dotata per consentire la localizzazione degli stessi.

La Prefettura di Milano e CAP Holding hanno sottoscritto, altresì, "Atto Aggiuntivo" al predetto Protocollo per attivare ogni iniziativa utile a garantire il pieno assolvimento dei compiti e delle funzioni attribuiti all'ANAC dal D.L. 90/2014, convertito in L. 114/2014.

Gruppo CAP ha da anni adottato il sistema informatico Web Gis utilizzato, altresì, dalla Società per le verifiche dei cantieri da parte dell'Ufficio Servizio prevenzione, protezione e controlli sicurezza.

Nel corso del 2019, CAP Holding ha eseguito un'analisi degli stakeholder esterni rilevanti per il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione secondo la norma ISO 37001; i principali - sui quali sono previste

le attività di formazione/informazione sul sistema adottato da Gruppo CAP e attività di due diligence anticorruzione - sono i seguenti: i) fornitori, ii) consulenti e collaboratori.

Tali attività di verifica sono state riportate nel documento Programma di Due diligence, approvato dal Consiglio di Amministrazione di CAP Holding in data 16.05.2019, che unitamente al piano annuale degli audit costituisce il Programma di Compliance Integrato del Gruppo CAP.

Inoltre, un'attenzione particolare è stata data agli enti pubblici con i quali CAP Holding intrattiene rapporti di diversa natura, episodici, ricorrenti o indotti dalle circostanze anche a prescindere dalla propria attività di core business. Nel Modello 231 sono state meglio definite le attività sensibili e i processi a rischio nei rapporti con la PA ed è stata formalizzata una matrice con l'indicazione della tipologia di rapporti intrattenuti dalle Direzioni/Uffici aziendali con gli enti pubblici.

La società ha adottato ad inizio 2020 una procedura relativa alla gestione della comunicazione interna e esterna che tratta le modalità di gestione della comunicazione verso la Pubblica Amministrazione.

Gruppo CAP ha deciso di avviare nel corso del 2020 delle nuove attività per approfondire ulteriormente l'analisi del contesto esterno (**AdM**), in particolare:

- Attività di desk work – analisi documentale di fonti esterne;
- Introduzione nella survey di customer satisfaction di aspetti legati all'etica e alla legalità.

4.2. Analisi di contesto interno

L'analisi di contesto interno è stata eseguita prendendo a riferimento: i) gli strumenti di governo dell'organizzazione della Società che ne garantiscono il funzionamento; ii) interviste e questionari sottoposti ai referenti anticorruzione ed ai responsabili degli uffici aziendali che svolgono attività rilevanti ai fini della gestione del rischio corruzione.

Con riferimento agli strumenti di governo dell'organizzazione della Società, i principali documenti aziendali sono rappresentati da:

- Statuto societario;
- Sistema di poteri e deleghe attribuite ai diversi organi societari;
- Delibere del C.d.A.;
- Sistema di gestione integrato qualità, ambiente e sicurezza predisposto rispettivamente in conformità agli standard internazionali ISO 9001, ISO 14001, ISO 14064-1, ISO 45001, ISO 22000, ISO 17025, ISO 50001, SA 8000 e ISO 37001;
- Documenti interni che disciplinano la struttura delle responsabilità, descrivono l'organigramma aziendale e i processi di lavoro aziendali;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001;
- Impegno Etico del Gruppo CAP, costituito dalle seguenti Appendici: Codice Etico del Gruppo CAP, Codice Etico degli appalti lavori, forniture e servizi, Politica Anticorruzione. Tale documento è stato adottato dalla Società a conferma dell'importanza attribuita dal vertice aziendale ai profili etici ed a coerenti comportamenti improntati a rigore e integrità;
- Codice disciplinare aziendale;
- corpo procedurale interno costituito da ulteriori procedure, istruzioni operative e comunicazioni interne volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società;
- Piano di sostenibilità 2033 del Gruppo CAP e la DNF - Bilancio di sostenibilità 2018;
- gli ulteriori strumenti di dettaglio: modulistica, documentazione di commessa, etc.

Le regole, le procedure e i principi contenuti nella documentazione sopra elencata costituiscono un prezioso strumento a presidio di comportamenti illeciti in generale, che fa parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che tutti i soggetti destinatari sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società.

5. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di CAP Holding S.p.A.

Il presente PTPCT 2020 – 2022 è stato predisposto attraverso un'attività di revisione complessiva del precedente PTPCT adottato lo scorso anno dalla Società alla luce delle indicazioni per gli enti di diritto privato fornite dall'ANAC nel PNA 2019. Le iniziative assunte in materia di anticorruzione e trasparenza nel corso del 2019 dall'Autorità sono state tali da richiedere una nuova impostazione del documento e una profonda riflessione nella fase di mappatura, analisi e valutazione dei rischi.

Il presente Piano, ottenuto a seguito del lavoro sopra citato, delinea la strategia anticorruzione del Gruppo CAP, rappresenta lo strumento di programmazione ed attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e disciplina le misure organizzative interne finalizzate all'attuazione della normativa sulla trasparenza, sulla base della legislazione attualmente in vigore, nonché delle disposizioni emanate dall'ANAC.

CAP Holding nella fase di redazione del presente PTPCT, in particolare nella revisione della mappatura dei rischi e nella fase di valutazione, ha incentivato la partecipazione attiva e il coinvolgimento di tutti i dirigenti e di coloro che sono responsabili della gestione degli uffici aziendali in tutte le attività che possono essere ricondotte alla gestione del rischio corruzione.

5.1. Definizione di corruzione

Nel contesto del presente Piano il concetto di corruzione che viene preso a riferimento ha un'accezione più ampia dello specifico reato e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, essendo coincidente con la "*maladministration*", intesa come assunzioni di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari e comprensiva di situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, sia riscontrabile l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché l'adozione di atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

Le situazioni rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie penalistica e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, disciplinati nel Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui a prescindere dalla rilevanza penale venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso, a fini privati, delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

5.2. Approvazione e aggiornamento del Piano

Come indicato dalla normativa il Piano deve essere approvato dal C.d.A. di CAP Holding S.p.A. entro il 31 gennaio di ciascun anno, prendendo a riferimento il triennio successivo.

Il Comitato di Indirizzo Strategico ha formulato – in ossequio all'art. 30 dello Statuto e all'art. 3, comma 1, lett. e), del Regolamento del Comitato stesso e sulla base delle indicazioni espresse al riguardo dall'ANAC – gli

indirizzi per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza nelle società del Gruppo CAP, di cui si tiene conto nel presente Piano.

Nella riunione del C.d.A. del 17/12/2019 il RPCT ha condiviso con l'organo amministrativo i criteri per l'aggiornamento del Piano di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e l'adempimento degli obblighi previsti dalla normativa in materia. Questo primo passaggio del documento ha rappresentato una fase fondamentale per condividere con il CdA l'approccio metodologico che è stato seguito per l'aggiornamento del Piano e ottenere le indicazioni sugli obiettivi strategici e linee di indirizzo dal CdA.

Il RPCT ha ricevuto, nei termini prescritti, i reports dei Dirigenti (referenti anticorruzione) sullo stato di applicazione delle misure di prevenzione della corruzione previste nel Piano 190 approvato nel 2019 e sulle azioni intraprese. Apposita informativa è stata data al CdA nel corso della seduta del 30/01/2020 sull'esito finale delle misure di prevenzione.

La Direzione Generale ha definito con i Dirigenti del Gruppo e il RPCT, nel corso di specifiche riunioni, il piano degli obiettivi 2020, definiti secondo 5 gruppi: i) investimenti, ii) qualità dell'acqua erogata agli utenti, iii) qualità dell'acqua immessa in ambiente, iv) qualità del servizio, v) lavorare in sicurezza - safety. Sono stati inoltre individuati tra gli obiettivi quelli aventi valenza di legalità e anticorruzione e indicati nell'allegato al presente Piano.

Il C.d.A., nella seduta del 17/12/2019, ha approvato in via preliminare il sopra indicato piano degli obiettivi del Gruppo 2020,

Nella seduta del 30/01/2020 il C.d.A. di CAP Holding ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2020 – 2022 ai sensi delle disposizioni vigenti in materia.

Il presente PTPCT, che copre il periodo 2020 – 2022, entra in vigore dal 31/01/2020.

L'attività di aggiornamento del PTPCT, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Piano, valutate rispetto alla funzione preventiva della corruzione.

L'adozione del Piano costituisce per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

5.3. Pubblicazione del Piano

Il PTPCT, dopo l'approvazione secondo le modalità sopra esposte, è pubblicato nella sezione "*Società Trasparente – Altri contenuti – Corruzione*", nonché nella intranet del Gruppo CAP, ai fini della piena attuazione delle misure di prevenzione, con il concorso di tutti i soggetti interessati, ed è trasmesso alla Città Metropolitana di Milano, quale ente di governo dell'ambito, in conformità con quanto previsto in materia di controllo analogo dalla deliberazione Consiglio Provinciale n. 56 del 25/07/2013, nonché all'Ufficio d'Ambito della suddetta Città Metropolitana.

Secondo le indicazioni formulate dall'ANAC nel PNA 2019, il PTPCT, dopo l'approvazione da parte del CdA, è pubblicato sulla piattaforma online dell'Autorità stessa. L'utilizzo della suddetta piattaforma permetterà al RPCT di monitorare i progressi del PTPCT di CAP Holding e produrre la Relazione Annuale.

Le misure di prevenzione della corruzione e il regime della responsabilità al riguardo previsto dalla normativa di legge formano un sistema che deve trovare nei comportamenti operativi dei destinatari una coerente ed efficace risposta.

A tal proposito è fondamentale l'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dalla Legge 190/2012 e dal Piano adottato nelle sue diverse componenti, affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun dipendente e collaboratore.

Con questa consapevolezza CAP Holding struttura un piano di informazione e formazione rivolto a tutti i dipendenti aziendali, ma diversificato a seconda dei destinatari cui si rivolge, che ha l'obiettivo di sviluppare una responsabilizzazione diffusa e di creare una conoscenza condivisa ed una cultura aziendale adeguata alle tematiche della legalità, dell'anticorruzione e della trasparenza, mitigando così il rischio della commissione di illeciti.

Il piano è gestito dalle competenti strutture aziendali, in coordinamento con il RPCT.

In particolare, per ciò che concerne la comunicazione si prevede:

- la diffusione del PTPCT sul portale della Società nella specifica area dedicata;
- per tutti coloro che non hanno accesso al sito del Gruppo, il Piano viene messo a disposizione con mezzi alternativi;
- idonei strumenti di comunicazione per aggiornare i destinatari circa le eventuali modifiche al Piano ed alle relative misure e procedure.

A tale attività di informazione sui contenuti del Piano, si aggiunge l'attività di formazione dedicata ai temi di prevenzione della corruzione inclusa nel Programma formativo 2020, come di seguito meglio precisato.

6. Soggetti e ruoli che concorrono in CAP Holding alla strategia di prevenzione della corruzione e alla diffusione della trasparenza

Come chiarito dall'ANAC, nonostante il RPCT rappresenti uno dei soggetti fondamentali nell'ambito della normativa sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza avente un ruolo di coordinamento nel processo, tutti gli attori all'interno della Società, in particolare l'organo amministrativo e i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività della Società, mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione alle competenze attribuite e ai compiti effettivamente svolti.

Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del Responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione.

L'efficacia del sistema di prevenzione dei rischi corruttivi è strettamente connessa al contributo attivo di tutti gli attori all'interno della Società. Per tale motivo si specificano di seguito i compiti, ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nella gestione del rischio.

Figura – Gli attori coinvolti nel sistema di gestione del rischio



6.1. Il Consiglio di Amministrazione

Il C.d.A. di CAP Holding (organo di indirizzo politico-amministrativo) ha assunto un ruolo attivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo attraverso la definizione e approvazione della Politica anticorruzione compresa nell'Impegno Etico del Gruppo CAP. Il CdA, a partire dal 2017, ha infatti avviato e costantemente monitorato l'iter di ottenimento della certificazione ISO 37001 relativa al sistema di gestione anticorruzione, sviluppando i principi etici, di legalità e trasparenza e promuovendo la diffusione della cultura alla prevenzione della corruzione all'interno della società.

Il Consiglio di Amministrazione ha le seguenti responsabilità:

- designare il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza,
- adottare il PTPCT e gli aggiornamenti, secondo la procedura sopra descritta;
- assicurare al RPCT un supporto concreto garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno della Società.

6.2. I Dirigenti e Responsabili dei singoli settori/uffici:

Il CdA e il RPCT hanno promosso una partecipazione attiva e il coinvolgimento di tutti i dirigenti e dei responsabili degli uffici aziendali nella fase di aggiornamento del PTPCT e di definizione delle misure anticorruzione; questi ultimi, nello specifico, hanno le seguenti responsabilità:

- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici;
- creare le condizioni per l'efficace attuazione delle misure specifiche di propria competenza programmate nel PTPCT da parte del personale appartenente al loro settore/ufficio e assumersi la responsabilità dell'attuazione delle stesse;
- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio corruzione in sede di formulazione degli obiettivi e tenere conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti.

La collaborazione dei Dirigenti e dei Responsabili dei singoli settori/uffici è fondamentale per consentire al RPCT e al Consiglio di Amministrazione che adotta il PTPCT di definire misure concrete e sostenibili da un punto di vista organizzativo entro tempi chiaramente definiti.

6.3. Organismo di Vigilanza

In attuazione del principio di coordinamento ed integrazione tra i controlli per la prevenzione dei rischi di cui al D.lgs. 231/2001 e quelli per la prevenzione dei rischi di corruzione di cui alla Legge 190/2012, sono semplificati i flussi informativi tra le funzioni deputate ai controlli per la prevenzione dei rischi di cui al D.lgs. 231/2001 (OdV) e alla Legge 190/2012 (RPCT), stabilendo che il RPCT sia "invitato permanente" a tutte le riunioni dell'OdV.

Al suddetto RPCT sono, pertanto, inviati la convocazione di ciascuna seduta dell'OdV ed il relativo ordine del giorno, nonché i verbali delle riunioni dell'Organismo medesimo.

6.4. Tutti i dipendenti di CAP Holding

I dipendenti di CAP Holding S.p.A.:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- segnalano le situazioni di illecito al RPCT e/o al Direttore/Dirigente e/o al superiore gerarchico, fermo restando l'obbligo di denuncia, ricorrendone i presupposti, all'Autorità Giudiziaria o alle Forze di Polizia. Al dipendente che denuncia alle Autorità sopra citate, alla Corte dei Conti o segnala alla propria scala gerarchica condotte che presume illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, si applicano le garanzie previste dal presente Piano e le forme di tutela di cui all'art. 54 bis del D.lgs. 165/2001 e all'art. 2 della L. n. 179/2017;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi;
- segnalano la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio per reati contro la PA (per un maggior dettaglio si rimanda ai Reati contro la Pubblica Amministrazione di cui ai successivi paragrafi 7.2 e 7.3, tra cui quelli previsti dagli artt. 314, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale);
- osservano i doveri previsti nell'Impegno Etico del Gruppo CAP e le misure contenute nel presente Piano.

Ai sensi dell'art. 1, commi 14 e 44, della Legge 190/2012, l'eventuale violazione da parte di dipendenti dei doveri previsti nell'Impegno Etico del Gruppo CAP e delle misure previste dal presente Piano costituisce illecito disciplinare, fermo restando le ipotesi in cui la violazione dia luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile.

Al riguardo, per l'anno 2019, non risulta pervenuta nessuna segnalazione di illecito o di casi di personale conflitto di interessi.

6.5. Collaboratori a qualsiasi titolo di CAP Holding S.p.A.

Tutti i collaboratori che a vario titolo collaborano con CAP Holding sono tenuti a:

- segnalare eventuali situazioni di illecito; nel corso del 2019 non sono pervenute segnalazioni;
- rispettare i contenuti e le misure previste nel presente Piano.

6.6. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di CAP Holding

L'art. 1, comma 7, della Legge 190/2012 prevede la nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per tutte le amministrazioni tenute all'adozione delle misure di prevenzione della corruzione.

Al riguardo il C.d.A. di CAP Holding S.p.A., con deliberazione del 30 gennaio 2018, ha nominato, Gian Luca Oldani Responsabile Internal Auditing, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione con attribuzioni, ai sensi dell'art. 43 del D.lgs. 33/2013, anche delle funzioni di Responsabile per la Trasparenza, sino al 31 dicembre 2020.

Il sunnominato RPCT svolge le proprie funzioni anche tramite la Funzione Compliance, avvalendosi del supporto operativo del Responsabile di tale Ufficio, in conformità a quanto previsto dal PNA. In particolare, l'ANAC nel PNA 2019 ha confermato l'importanza di dotare il RPCT di una struttura organizzativa di supporto adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, al compito da svolgere.

6.6.1. Autorità e indipendenza del RPCT

Il RPCT è indipendente ed autonomo, riferendo direttamente al Consiglio di Amministrazione.

6.6.2. Compiti e funzioni assegnati al RPCT

Il RPCT ha il compito di:

- elaborare/aggiornare la proposta di Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza da sottoporre all'approvazione del C.d.A. entro i termini previsti dalla normativa vigente; tale proposta di Piano è elaborata anche sulla base delle informazioni e notizie rese dai Dirigenti delle aree aziendali competenti del Gruppo.
- definire con il supporto della Funzione Compliance di Gruppo il Piano di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, individuando le diverse tipologie di formazione ed il personale interessato, anche sulla base delle eventuali esigenze formative segnalate dall'OdV;
- verificare l'efficace attuazione delle misure di prevenzione generali e specifiche definite nel PTPCT e l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- segnalare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi previsti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza al C.d.A., al Collegio Sindacale e alla Direzione Generale, ai fini dell'eventuale attivazione delle azioni più opportune e/o del procedimento disciplinare, informando, se ritenuto necessario, l'ANAC;
- indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1 co.7, l. 190/2012);
- riferire periodicamente al C.d.A., con cadenza almeno semestrale;
- redigere e pubblicare la Relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, entro i termini previsti dalla normativa vigente;
- controllare e garantire la regolare attuazione dell'accesso civico in base a quanto stabilito dalla normativa vigente;
- vigilare sul rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. 39/2013 e ss.mm.ii.;
- effettuare incontri periodici con l'Organismo di vigilanza nominato ai sensi del D.lgs. 231/2001 al fine di coordinare le rispettive attività;
- interfacciarsi con il Collegio Sindacale, soggetto a cui il C.d.A. ha attribuito il compito di promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla pubblicazione dei dati aziendali nella sezione "società trasparente" del sito istituzionale.

Il RPCT ha individuato nel Responsabile della Funzione Compliance il soggetto incaricato per la cura degli adempimenti operativi per tutto il Gruppo CAP.

Il RPCT non risponde dell'inadempimento degli obblighi, se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

Il D.lgs. 97/2016 ha introdotto delle novità relativamente al ruolo e alle responsabilità del RPCT.

L'art. 34 del citato decreto prevede, infatti, l'unificazione in capo ad un solo soggetto dell'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza; si segnala che in Cap Holding tale pratica era già stata applicata. Il RPCT ha, inoltre, il compito di monitorare che i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione siano adeguatamente formati/informati.

Sul ruolo e i poteri del RPCT si richiamano le indicazioni interpretative ed operative fornite dall'ANAC con delibera n. 840 del 2018 e con il PNA 2019 di cui alla delibera n. 1064 del 13/11/2019.

In particolare, l'ANAC con la succitata delibera specifica che non spetta al RPCT accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile.

Le funzioni attribuite al RPCT non sono delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali, mantenendosi comunque ferma nel delegante la responsabilità non solo in "vigilando" ma anche in "eligendo".

6.6.3. Poteri di interlocuzione e di controllo

Al RPCT sono assegnati idonei e congrui poteri per lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, ivi inclusi i poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure previste nel PTPCT. A tal fine sono garantiti al RPCT i seguenti poteri:

- effettuare controlli sulle procedure e sui processi aziendali che abbiano impatto in materia di anticorruzione e trasparenza, proponendo le modifiche ritenute necessarie e, nel caso di mancata attuazione, segnalare il tutto al C.d.A.;
- collaborare con le strutture aziendali competenti alla redazione delle procedure aziendali che abbiano impatto in materia di anticorruzione e trasparenza;
- partecipare alle riunioni del C.d.A. chiamato a deliberare sull'adozione del PTPCT e loro aggiornamenti;
- interfacciarsi con il C.d.A., la Direzione Generale, l'OdV, il Collegio Sindacale e ciascun Referente aziendale, ai fini dell'eventuale attivazione delle azioni necessarie per il miglior espletamento dei propri compiti.

Per l'espletamento dei propri compiti, il RPCT dispone della libertà di accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali rilevanti per le proprie attività di indagine, analisi e controllo; può richiedere informazioni, rilevanti per le attività di competenza, a qualunque funzione aziendale, che è tenuta a rispondere.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, il RPCT potrà avvalersi del supporto delle altre funzioni interne, qualora necessario od opportuno, al fine di disporre del più elevato livello di professionalità specifica e di continuità di azione, nonché di disponibilità di risorse dedicate e tecnicamente preparate nell'esercizio dell'attività cui il RPCT è tenuto.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il RPCT potrà avvalersi:

- della Funzione Compliance per le attività di supporto operativo e il monitoraggio dell'implementazione delle misure preventive di anticorruzione;
- dell'Ufficio Legale in ordine all'interpretazione della normativa rilevante;
- dell'Ufficio Sistemi di gestione Qualità, Ambiente e Sicurezza in ordine al monitoraggio degli obiettivi aziendali;
- della funzione HR in ordine alla formazione del personale e ai procedimenti disciplinari collegati all'inosservanza del PTPCT e dell'Impegno Etico.

Il RPCT, nonché i soggetti dei quali lo stesso, a qualsiasi titolo, si avvalga, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza e il segreto d'ufficio su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni. In ogni caso, ogni informazione è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia.

I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione sono tenuti a fornire la necessaria collaborazione, fornendo le informazioni richieste per l'adeguato espletamento dell'incarico da parte del RPCT, sia nella fase di predisposizione/aggiornamento del PTPCT, sia nelle successive fasi di verifica e controllo dell'attuazione delle misure.

Nell'Impegno Etico del Gruppo CAP è previsto che la violazione dei doveri di collaborazione attiva con il RPCT, previsti in capo a dirigenti e dipendenti in materia di prevenzione della corruzione, sarà ritenuta particolarmente grave in sede di accertamento della responsabilità disciplinare.

6.6.4. Flussi informativi verso il RPCT

Il costante flusso di informazioni verso il RPCT è uno strumento necessario per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del PTPCT e a posteriori per individuare le cause che hanno reso possibile il verificarsi di condotte non in linea con le disposizioni aziendali.

Pertanto, l'obbligo di dare informazione al RPCT è rivolto alle funzioni che gestiscono i processi esposti al rischio di corruzione e riguarda:

- le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione al Piano, con particolare riferimento alle misure di prevenzione adottate;
- le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Il RPCT deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Piano, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare rischi di corruzione.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i soggetti responsabili di processi a rischio corruzione devono riferire al RPCT in merito ai controlli effettuati sull'attività svolta, nei modi e tempi specificamente identificati dallo stesso RPCT;
- al RPCT devono essere trasmesse eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati di corruzione o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel PTPCT e nell'Impegno Etico;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) deve farlo per iscritto anche in forma anonima attraverso i canali dedicati (procedura "Segnalazioni di illeciti e irregolarità"). In tale caso il RPCT agisce in modo da garantire il segnalante contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

6.6.5. Relazioni con gli organi di controllo/vigilanza e le altre funzioni di controllo

Il RPCT garantisce un idoneo flusso informativo utile a supportare gli organi di controllo e vigilanza nei rispettivi compiti.

Il RPCT informa gli organi di controllo (es. OdV, Collegio Sindacale), su richiesta o su iniziativa, circa eventuali problematiche ritenute significative, emerse nello svolgimento delle proprie attività.

Il RPCT ha definito, in accordo con l'OdV, appositi flussi informativi tra le due funzioni; in particolare lo stesso RPCT e l'Organismo si scambiano informazioni relative a fatti o circostanze apprese nell'esercizio delle loro specifiche funzioni in materia di violazioni del Modello ex D.lgs. 231/2001 e del presente Piano nelle parti concernenti la prevenzione dei reati di corruzione e viceversa.

A titolo di esempio, sono previsti flussi informativi verso l'OdV nelle circostanze in cui il RPCT ritiene che l'evento critico, di cui sia venuto a conoscenza, sia potenzialmente rilevante ai fini dell'idoneità o efficace attuazione del Modello, oltre che ai fini del PTPCT.

L'Organismo potrà, infine, utilmente segnalare al RPCT situazioni non direttamente rilevanti ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001, ma di potenziale attinenza al sistema dei controlli introdotti dal PTPCT.

6.6.6. Supporto specialistico al RPCT

Il Consiglio di Amministrazione svolge un ruolo attivo e determinante nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo, anche attraverso la creazione di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole che sia di reale supporto al RPCT.

A tale scopo, nel corso del 2016 a seguito di una riorganizzazione societaria è stata istituita la funzione Compliance di Gruppo CAP.

Tale Ufficio ha implementato un sistema organizzativo conforme alla norma ISO 37001:2016 attraverso la definizione di misure di prevenzione della corruzione, predisposizione di una politica anticorruzione e formazione specifica.

Oltre alla Legge 190/2012 e al sistema di gestione anticorruzione ISO 37001, l'Ufficio gestisce gli adempimenti relativi al Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01, al fine di garantire un approccio integrato alla compliance aziendale di Gruppo e ad assicurare l'effettività del Piano di prevenzione della corruzione.

Le principali responsabilità sono le seguenti:

- supporto specialistico al RPCT negli adempimenti previsti dalla Legge 190/2012 (ad es. aggiornamento del Piano, predisposizione della Relazione annuale, ecc.) e nel monitoraggio costante dell'evoluzione della normativa e della giurisprudenza;
- supporto alle funzioni aziendali nell'implementazione delle misure specifiche di prevenzione della corruzione;
- supporto specialistico al RPCT negli adempimenti previsti dal D.lgs. 33/2013 in materia di trasparenza attraverso la gestione del flusso delle informazioni da pubblicare nella sezione "Società Trasparente" ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- monitoraggio e collaborazione con gli Uffici interessati con riferimento al tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare e aggiornare nel sito internet nel rispetto delle disposizioni di legge;

- rafforzamento della cultura dell'etica e della legalità aziendale attraverso l'organizzazione di momenti formativi aventi lo scopo di diffondere i principi di trasparenza, integrità e prevenzione alla corruzione.

Il RPCT, per l'espletamento dei propri compiti, usufruisce anche delle risorse facenti capo all'Ufficio Legale e all'Ufficio Sistemi di gestione Qualità, Ambiente e Sicurezza, avvalendosi in particolare del supporto operativo dei Responsabili di tali uffici.

6.6.7. Misure poste a tutela dell'operato del RPCT

Il RPCT deve poter svolgere i compiti affidatigli in modo imparziale e al riparo da possibili ritorsioni.

A tal fine la Società adotta le seguenti misure ritenute necessarie per garantire tali condizioni:

- a) la nomina del RPCT ha una durata di 3 anni e cessa al 31 dicembre del terzo anno;
- b) l'incarico è rinnovabile;
- c) il RPCT può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione per giusta causa o sostituito nel caso di modifiche organizzative aziendali, previo in quest'ultimo caso il parere vincolante del Comitato di Indirizzo Strategico;
- d) 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;
- e) nei casi di cui alle precedenti lett. c) e d), così come in caso di risoluzione del contratto di lavoro del dirigente nominato RPCT, si applica la disciplina di cui all'art. 15 del D.lgs. 39/2013, che dispone la comunicazione all'ANAC della contestazione affinché questa possa formulare una richiesta di riesame prima che la risoluzione divenga efficace.

6.6.8. Responsabilità del RPCT

In caso di inadempimento degli obblighi connessi al ruolo di RPCT, si applicano le previsioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al CCNL e al Sistema disciplinare allegato al Modello 231, oltre alle altre responsabilità previste dalla normativa vigente ove applicabili.

6.7. I Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

La complessità della struttura organizzativa di CAP Holding fa ritenere opportuno individuare le figure dei "Referenti" per la prevenzione della corruzione di cui alla circolare del DFP n.1 del 25/01/2013.

Al riguardo, fermo restando la piena responsabilità del RPCT per gli adempimenti che gli competono ai sensi della normativa vigente, tali "Referenti" sono individuati nei Dirigenti del Gruppo CAP secondo la definizione apportata nella sezione abbreviazioni come anche previsto dal Modello organizzativo ex D.lgs. n. 231/2001 adottato da CAP Holding S.p.A.

I Referenti nella struttura normativa della Legge 190/2012 rivestono un ruolo essenziale per la buona riuscita di un sistema di prevenzione in quanto fungono da interlocutori stabili del RPCT nelle varie unità organizzative supportandolo in tutte le fasi del processo.

I Referenti, identificati nei dirigenti del Gruppo CAP secondo la suddetta definizione, costituiscono il primo presidio dei rischi identificati e conseguentemente i referenti diretti del RPCT per ogni attività informativa e di controllo.

In particolare, sulla base di tali responsabilità, si individuano quali Referenti le funzioni aziendali che:

- hanno elevata conoscenza dei processi sensibili, nonché la gestione degli stessi processi in termini di attività e rischi;
- possono favorire modalità di monitoraggio sulla funzionalità del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

I Referenti partecipano al processo di gestione del rischio anticorruzione assicurandone il governo limitatamente agli ambiti operativi di propria competenza, come individuati nel presente Piano.

In particolare, ad essi spettano i seguenti compiti:

- a) promuovere la trasparenza e la conoscenza del Piano e dell'Impegno Etico, anche attraverso l'identificazione dei fabbisogni formativi e informativi;
- b) contribuire all'individuazione e alla valutazione del rischio anticorruzione nelle aree di loro competenza;
- c) proporre/definire idonee procedure interne, correlate alle attività a rischio, volte a disciplinare il funzionamento dei controlli di primo livello loro demandati, fermo restando che sarà sempre il RPCT ad esercitare l'attività di vigilanza anche sulle attività di controllo poste in essere dai Referenti, ai fini della verifica del funzionamento e dell'osservanza del Piano;
- d) assicurare che l'operatività relativa agli ambiti presidiati avvenga nel rispetto delle normative, delle procedure di riferimento e del Piano;
- e) promuovere l'adozione di adeguate misure correttive nei casi in cui, nello svolgimento delle proprie attività, dovessero emergere punti di attenzione connessi al mancato rispetto della normativa di riferimento, del Piano;
- f) informare il RPCT di tutti i fatti o gli atti di cui venga a conoscenza che possano costituire una violazione della normativa di riferimento e del Piano e che possano comportare un aumento significativo del rischio anticorruzione;
- g) inviare al RPCT, ai fini della predisposizione della Relazione annuale, una valutazione del rischio anticorruzione per l'ambito/gli ambiti di propria pertinenza e del funzionamento dei controlli demandati;
- h) segnalare al RPCT ogni esigenza di aggiornamento/modifica dei presidi e dei controlli in essere (per es. in caso di cambiamenti organizzativi).

A tal proposito, per l'anno 2019, non è pervenuta dai Referenti alcuna segnalazione di violazione delle prescrizioni in materia di anticorruzione e di significative criticità nell'applicazione delle misure. Seppure la Società non sia stata direttamente interessata dall'indagine più sopra citata, si è ritenuto opportuno un aggiornamento di alcune procedure a presidio delle aree di potenziale rischio.

Il flusso informativo tra il RPCT, la Direzione Generale e i Referenti è, altresì, attivato nelle riunioni periodiche della Direzione del Gruppo.

I Referenti incorrono in sanzioni disciplinari ove non adempiano nei termini agli obblighi informativi nei riguardi del RPCT.

7. Coordinamento tra la Legge 190/2012 e il D.lgs. 231/2001

Per le società a partecipazione pubblica, nei limiti di quanto previsto dall'art. 26, c. 5, del D.lgs. n. 175/2016 e s.m.i., i Piani di prevenzione della corruzione devono, in aderenza all'art. 6 del D.lgs. 231/2001 e all'art. 1 della Legge 190/2012, contenere:

- l'individuazione delle attività a rischio di corruzione incluse quelle previste nell'art. 1 comma 16 della Legge 190/2012, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni dell'ente;
- la programmazione della formazione mirata per le aree a maggiore rischio di corruzione;
- la previsione delle procedure gestionali finalizzate alla prevenzione dei reati;
- l'individuazione di idonee modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie;
- l'introduzione di un codice di comportamento per i dipendenti e collaboratori che includa la regolazione dei casi di conflitto di interessi;
- la regolazione di procedure per l'aggiornamento del modello;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti degli organismi vigilanti;
- la regolazione del sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il costante monitoraggio da parte degli organismi vigilanti;
- l'introduzione di un sistema disciplinare che includa le sanzioni per i casi di illecito.

Per quanto riguarda le misure di prevenzione, secondo l'art. 1, co. 2-bis, della l. 190/2012, il PNA costituisce atto di indirizzo per l'adozione di misure integrative di quelle contenute nel modello di organizzazione e gestione adottato dalla società ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Parte integrante del Modello 231 è il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) che viene aggiornato annualmente. Tale revisione consente alla società di definire il sistema di prevenzione anticorruzione in modo da rispondere proattivamente alle modifiche del contesto interno e esterno.

Al riguardo si sottolinea che CAP Holding ha già, coerentemente con quanto dispone il PNA, previsto, introdotto ed attuato quanto sopra nel proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001, adeguato sin dal giugno 2013 alla Legge 190/2012. In particolare, a seguito dell'emanazione della Legge 190/2012, CAP Holding ha provveduto ad adeguare il Codice Etico e il MOGC ex D.lgs. 231/2001, in conformità all'art. 1, comma 77, della citata Legge, che – come noto – ha, tra l'altro, introdotto i “nuovi” reati di “induzione indebita a dare o promettere utilità”, “traffico di influenze illecite” e di “corruzione tra privati”.

I protocolli adottati attuano un sistema di controllo delle decisioni idoneo a prevenire il rischio di corruzione ed il rispetto dei termini previsti dalla legge o da regolamenti per la conclusione dei procedimenti.

Il MOGC, in sintesi, fa perno sulle componenti del sistema di controllo operativo interno (Ufficio Internal Auditing, Referenti, Responsabili di funzione, ecc.), fortemente presente all'interno dell'Azienda, che in coerenza con la vigente normativa (si citano: D.lgs. 50/2016; Legge 190/2012; D.lgs. 159/2011) consente tendenzialmente:

- la verificabilità, la tracciabilità, la coerenza e la congruità di ogni operazione, transazione ed azione;
- l'applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazioni di compiti;
- la documentabilità dell'attività di controllo anche di supervisione / alta sorveglianza sui processi e sulle attività a rischio di reato mediante la redazione di appositi Audit Report.

Tale controllo interno è in grado inoltre di garantire, potenzialmente, il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse e nel salvaguardare il patrimonio della Società;
- rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in tutte le operazioni ed azioni;
- affidabilità delle informazioni, da intendersi come comunicazioni tempestive ed affidabili a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale.

In estrema sintesi, per quanto sopra esposto, il Piano (art. 1 comma 5 e comma 8 della Legge 190/2012) che costituisce parte integrante del Modello ex D.lgs. 231/2001 adottato dalla Società:

- descrive la metodologia di risk assessment, le aree e i processi sensibili individuati in relazione ai rischi di reato compresi i comportamenti corruttivi, commessi dai soggetti apicali o dai soggetti sottoposti alla loro direzione e coordinamento ovvero per quelle ipotesi in cui il dipendente di CAP Holding opera come soggetto indotto o corruttore;
- presuppone il coordinamento con quanto previsto nell’Impegno Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo già adottati da CAP Holding S.p.A.;
- contiene le indicazioni dei valori etico-sociali cui tutto il personale deve attenersi;
- si propone di:
 - ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
 - aumentare le capacità di scoprire i casi di corruzione;
 - creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

7.1. Impegno Etico del Gruppo CAP

Il Consiglio di Amministrazione di CAP Holding ha approvato il documento “Impegno Etico del Gruppo CAP”. Con l’adozione del documento, la Società coglie l’occasione di fornire un quadro di riferimento per la prevenzione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 e dalla L. 190/2012, nel presupposto che l’adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza costituiscano strumenti idonei per rafforzare il sistema di controllo e per individuare i comportamenti necessari a evitare il rischio di commissione dei reati sanzionati.

Tale documento è composto da tre Appendici ciascuna con obiettivi precisi:

- **Codice Etico del Gruppo CAP:** strumento per l’attuazione di buone pratiche di comportamento che definisce i principali valori etici che guidano l’azione del Gruppo CAP.
- **Codice Etico degli appalti lavori, forniture e servizi:** strumento che descrive i principi e i valori sui quali si basano i rapporti tra le società del Gruppo e gli operatori economici con cui si relazionano a vario titolo.
- **Politica Anticorruzione:** definisce i valori, i principi e le responsabilità a cui il Gruppo CAP aderisce in materia di lotta alla corruzione. Il Gruppo ha implementato un sistema di gestione progettato per prevenire, rilevare e rispondere alla corruzione per confermare il proprio impegno ad agire con correttezza e integrità nelle transazioni e relazioni di lavoro.

CAP Holding, determinata a improntare lo svolgimento delle proprie attività al rigoroso rispetto della legalità, ha adottato l’Appendice Codice Etico che sancisce una serie di regole di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l’osservanza da parte dei propri organi sociali, dei dipendenti, collaboratori, utenti fornitori e in genere tutti coloro che con essa intrattengano qualsivoglia tipologia di rapporti.

Il Codice Etico, pur costituendo un documento con una sua valenza autonoma, affermando principi etico-comportamentali idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.lgs. 231/2001 e alla Legge 190/2012, acquisisce rilevanza anche ai fini del “Modello” e divenendone un indispensabile elemento complementare.

Per quanto attiene i principi comportamentali di specifico e preminente interesse del presente Piano, si rinvia alle norme di dettaglio riportate nell’Impegno Etico del Gruppo CAP, già disponibile sul sito istituzionale dell’Azienda.

7.2. I reati compresi negli articoli 24 e 25 del D.lgs. 231/2001

Il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti. Tale forma di responsabilità, sebbene definita *“amministrativa”* dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le garanzie proprie del processo penale.

Si elencano di seguito i reati attualmente ricompresi nell’ambito di applicazione del D.lgs. 231/2001, rientranti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ed attuato da CAP Holding S.p.A. nonché nel presente Piano.

Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.lgs. 231/01):

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316 *bis* c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 *ter* c.p.);
- Truffa (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- Frode informatica a danno dello Stato (art. 640 *ter* c.p.);
- Corruzione (artt. 318, 319, 320, 321, 322 *bis* c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.)

7.3. I reati non compresi nel D.lgs. 231/2001

Di seguito si riporta l’elencazione dei **reati contro la Pubblica Amministrazione**, non compresi nel D.lgs. 231/2001, potenzialmente applicabili a CAP Holding S.p.A.:

- Art. 314 c.p. - Peculato;
- Art. 316 c.p. - Peculato mediante profitto dell’errore altrui;
- Art. 323 c.p. - Abuso d’ufficio;
- Art. 328 c.p. - Rifiuto di atti di ufficio;
- Art. 331 c.p. - Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità;
- Art. 334 c.p. - Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro;
- Art. 335 c.p. - Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro
- Art. 353 c.p. – Turbata libertà degli incanti.
- Art. 353-bis – Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente.

8. Approccio metodologico

Il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, costituente parte integrante del MOGC, si basa sulla individuazione delle aree a rischio corruzione e sulla definizione di adeguati presidi di controllo.

Le diverse fasi di gestione del rischio sono state sviluppate con un approccio graduale, al fine di migliorare progressivamente e continuativamente l’entità e/o la profondità dell’analisi del contesto nonché la valutazione

e il trattamento dei rischi. CAP Holding intende la gestione del rischio come un processo di miglioramento continuo basato sul monitoraggio, previsto anche dallo standard UNI ISO 37001 ad ogni cambiamento organizzativo o strategico, e la valutazione dell'effettiva attuazione ed efficacia delle misure e il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di prevenzione.

Più nello specifico, la mappatura delle aree a rischio è stata realizzata valutando gli specifici ambiti operativi e la struttura organizzativa di CAP Holding, con riferimento a tutte le attività svolte.

L'intero sistema di gestione del rischio tende ad un'effettiva riduzione del livello di rischio corruzione; infatti, detto sistema è stato progettato e realizzato sulle specificità del contesto esterno e interno al fine di tutelare maggiormente l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione. La metodologia seguita ha visto il coinvolgimento dei Dirigenti del Gruppo e dei Responsabili di processo. Di seguito sono esposte le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi di aggiornamento della mappatura, secondo le indicazioni fornite dall'ANAC con la delibera n. 1064 del 2019.

❖ Fase 1: raccolta ed analisi di tutta la documentazione rilevante

Partendo dalla mappatura predisposta nel Piano precedente si è svolta un'attività propedeutica di raccolta e analisi dei documenti rilevanti per identificare eventuali aggiornamenti da riportare tra le aree ed attività aziendali oggetto d'analisi dei rischi anticorruzione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo è stata analizzata la seguente documentazione: organigramma aziendale; statuto; regolamenti operativi e procedure formalizzate; disposizioni e comunicazioni organizzative; deleghe e procure; procedure e istruzioni operative; Impegno Etico; bilanci annuali; piano industriale del Gruppo; altra documentazione (es. Risk assessment 231 e mappatura per la ISO 37001).

Si è altresì tenuto conto di tutte le vicende che hanno interessato la Società nel corso del 2019 con riferimento alle aree a rischio.

❖ Fase 2: Identificazione delle aree a rischio corruzione obbligatorie e ulteriori

Scopo della fase in oggetto è stata la preventiva identificazione dei processi, sotto-processi ed attività aziendali a rischio, ovvero delle aree aziendali nel cui ambito possono verificarsi i casi di *maladministration*.

Con la collaborazione dei rispettivi responsabili è stata effettuata una mappatura dei processi della Società, articolati in sotto-processi ed attività con evidenza degli uffici coinvolti e dello specifico profilo di potenziale rischio di corruzione.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati in specifici documenti denominati "*Matrici di Risk assessment*", in cui è riportato il dettaglio per ciascun processo a rischio: direzioni e uffici aziendali coinvolti, stakeholder, rischi di corruzione potenziali, presidi di controllo esistenti, misure di prevenzione obbligatorie ed ulteriori e relativa tempistica di implementazione.

Si riportano di seguito le **aree di attività aziendali individuate come a rischio**, ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione di illeciti di cui alla Legge 190/2012:

1. Affidamento di lavori, servizi e forniture e gestione esecutiva del contratto
2. Gestione del personale - Ricerca, valutazione e selezione dei candidati
3. Gestione del personale - Progressioni di carriera
4. Richiesta, gestione e rendicontazione di eventuali finanziamenti e contributi pubblici
5. Gestione dei rapporti con la PA per denunce di conformità, ovvero per l'ottenimento di licenze, concessioni o autorizzazioni amministrative
6. Gestione delle visite ispettive
7. Gestione degli adempimenti obbligatori previsti dalla legge (es. fiscali, previdenziali, tributari, ambientali, ecc.)

8. Gestione dei rapporti istituzionali (Regione, Citta Metropolitana)
9. Gestione dei rapporti con i Comuni soci
10. Gestione del precontenzioso e del contenzioso
11. Gestione degli accordi transattivi
12. Gestione delle erogazioni liberali e sponsorizzazioni
13. Gestione degli incassi e dei rimborsi
14. Gestione dei flussi finanziari
15. Gestione delle note spese e delle spese di rappresentanza
16. Affidamento di incarichi di consulenza o prestazioni di servizi
17. Emissione di pareri tecnici e permessi in qualità di ente gestore del SII (rilasciati dalla Direzione Commerciale)
18. Gestione procedure di esproprio, occupazione temporanea e servitù di passaggio
19. Gestione investimenti
20. Gestione contratti con l'utenza
21. Gestione fatturazione attiva e gestione dei reclami
22. Gestione recupero del credito e piani di rientro
23. Effettuazione di controlli di laboratorio per conto dell'AATO e per terzi

E' importante evidenziare che la mappa delle attività a rischio fotografa la situazione esistente alla data di redazione del presente Piano. L'evolvere delle attività aziendali potrà richiedere il necessario aggiornamento della mappatura, al fine di ricomprendere gli eventuali rischi associabili alle nuove attività.

L'elencazione delle aree a rischio individuate potrà essere oggetto di ulteriori approfondimenti/integrazioni/ sviluppi e sarà pertanto cura della Funzione Compliance in accordo con il RPCT predisporre un costante aggiornamento/monitoraggio dell'elenco in contesto.

Secondo la norma 37001 e la procedura aziendale P GEN 13 con cadenza trimestrale la Funzione Compliance è responsabile della verifica e dell'eventuale aggiornamento della mappatura.

❖ Fase 3: Valutazione del rischio

L'Allegato 1 del PNA 2019 ha ampiamente integrato e aggiornato le indicazioni utili per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo" diventando, pertanto, l'unico documento metodologico da seguire nella predisposizione dei Piani triennali della prevenzione della corruzione e della trasparenza per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo. Quindi sulla base della metodologia prevista nell'Allegato 1 del PNA rivista sulla base delle caratteristiche aziendali, sono stati stimati la probabilità e l'impatto di ciascun rischio per le aree identificate nella precedente fase. I risultati di tale attività sono stati formalizzati in specifici documenti denominati "Matrici di Risk assessment" e resi pubblici all'interno dell'azienda nella intranet.

A seguito della identificazione delle attività a rischio, valutazione e in base al relativo sistema di controllo esistente, sono state predisposte specifiche misure di prevenzione ritenute idonee a presidiare il profilo di rischio individuato.

Le matrici di Risk assessment sono composte da tre fogli di lavoro: i) mappatura aree a rischio, ii) descrizione dei processi, iii) registro degli eventi rischiosi.

La mappatura delle aree a rischio è composta dai seguenti elementi:

- Processi e sotto-processi aziendali a rischio corruzione, anche potenziale;
- Direzioni/uffici coinvolti;

- Stakeholder coinvolti: ossia le parti interessate rilevanti, sia interne che esterne al Gruppo: Dipendenti, Top Management, Fornitori, Soci (Comuni, CMM, provincia MB), Organizzazioni sindacali, Organi sociali, Clienti, comunità e ambiente (es. autorità di regolazione ATO);
- Rischi di corruzione anche potenziali;
- Rating del rischio con fascia di esposizione al rischio;
- Giudizio sintetico esposizione al rischio;
- Presidi di controllo esistenti: si tratta dei presidi organizzativi, di controllo e di comportamento esistenti al fine di prevenire i rischi di corruzione potenziali evidenziati nella precedente fase e definizione delle misure di mitigazione del rischio corruzione da implementare;
- Misure da adottare per ridurre l'esposizione al rischio residuo con priorità di trattamento;
- Piano integrato delle verifiche.

La descrizione dei processi è composta dai seguenti elementi: i) processo a rischio, ii) sotto processo a rischio, iii) descrizione del sotto processo a rischio. In quest'ultimo elemento vi è la breve descrizione delle attività che compongono il processo analizzato al fine di comprendere le criticità che possono generare un potenziale illecito. Nel corso del 2020 per ciascun sotto processo individuato si provvederà a integrare la mappatura con gli elementi aggiuntivi alla descrizione dei processi: input, fasi/attività, output, tempi, soggetti coinvolti e note. **(AdM)**.

Il registro degli eventi rischiosi è composto dai seguenti elementi: i) processo a rischio, ii) sotto processo a rischio, iii) direzioni/uffici aziendali coinvolti, iv) eventi rischiosi, v) fattori abilitanti – fattori di contesto che agevolano eventi corruttivi.

Tali matrici sono soggette al riesame periodico ai sensi della norma ISO 37001.

Dal momento che, per realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio corruzione è necessario che il PTPCT sia coordinato rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nella società, CAP Holding ha deciso di avviare un progetto per l'implementazione di un modello di Enterprise Risk Management al fine di strutturare un sistema di gestione integrato dei rischi **(AdM)**.

8.1. Obiettivi strategici di prevenzione della corruzione

La gestione del rischio deve tendere ad una effettiva riduzione del livello di esposizione dell'organizzazione ai rischi corruttivi e coniugarsi con criteri di efficienza e efficacia complessiva.

CAP Holding, quindi, ha ritenuto opportuno definire, sulla base delle risultanze ottenute nella fase di valutazione del rischio, interventi specifici e puntuali volti ad incidere sulle attività e sui processi maggiormente esposti al rischio.

Gli obiettivi strategici (*misure di prevenzione generali e specifiche*) individuati dal CdA, anche sulla base della relazione periodica del RPCT, sono indicati nell'allegato al Piano 190 – misure di prevenzione generali e specifiche.

In continuità con le attività di sensibilizzazione e di coinvolgimento dei dipendenti, quest'anno la Società ha deciso di redigere un unico documento pubblicato nella intranet dove le misure generali sono integrate con gli obiettivi specifici delle Direzioni/uffici aventi valenza anticorruzione **(AdM)**.

Le misure specifiche di prevenzione della corruzione per l'anno 2020 sono definite per CAP Holding sulla base delle risultanze dell'analisi di contesto e del Risk assessment integrato ai sensi dello standard ISO 37001, del D.lgs. 231/01 e della Legge 190/2012.

A seguito dell'individuazione delle aree a più alto rischio 190 e al calcolo della valutazione complessiva del livello di rischio percepito, si è proceduto alla definizione di misure specifiche al fine di neutralizzare o ridurre i rischi identificati.

Dette misure sono finalizzate a prevenire e contrastare anche le eventuali fattispecie di "*maladministration*" quali inefficienze, ritardi, clientelismo, ecc.

In generale, la verifica dell'attuazione ed efficacia delle misure generali e specifiche di prevenzione sarà effettuata dal RPCT con il supporto della Funzione Compliance, con la seguente tempistica:

- verifica semestrale svolta dalla Funzione Compliance al fine di monitorare lo status di attuazione delle misure specifiche condivise, con informativa al CdA da parte del RPCT;
- verifica annuale svolta dalla Funzione Compliance ai fini della predisposizione della relazione annuale del RPCT, entro i termini previsti dalla normativa vigente in materia, con informativa al CdA da parte del RPCT.

La sopra indicata reportistica consente al RPCT di monitorare costantemente l'andamento delle misure di prevenzione previste e di intraprendere le iniziative più adeguate nel caso di eventuali scostamenti.

La responsabilità del monitoraggio è in capo al RPCT e all'Ufficio Compliance.

Il RPCT comunicherà al CdA, a seguito della verifica semestrale, lo stato avanzamento delle misure specifiche e con la sua relazione annuale, presenterà all'organo amministrativo, al Collegio Sindacale e all'OdV i risultati del monitoraggio.

Con riferimento al 2019 le attività di monitoraggio periodico, flusso informativo al CdA e verifica finale sono state svolte dal RPCT, come indicato nella relazione annuale.

Considerata la stretta connessione tra le misure di cui al MOGC e quelle previste dal PTPCT, le stesse sono risultate allo stato idonee a prevenire il fenomeno corruttivo, come confermato dai referenti aziendali in sede di monitoraggio annuale.

9. Misure trasversali di prevenzione della corruzione e per la trasparenza

9.1. Misure di trasparenza

La disciplina definita nel PNA 2019 conferma la soppressione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza come parte integrante del presente Piano.

La trasparenza è considerata dalla Società uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza/efficacia dell'azione amministrativa.

Gli obblighi di trasparenza sono enunciati all'art. 1 commi 15, 16, 26, 27, 32, 33 della Legge 190/2012.

Con il D.lgs. 33/2013, modificato dal D.lgs. 97/2016, si rafforza la qualificazione della trasparenza allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche valorizzando l'accountability con i cittadini.

L'art. 24-bis del D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, ha disposto l'applicazione della disciplina prevista dal D.lgs. 33/2013, limitatamente all'attività di pubblico interesse, anche alle società ed altri enti di diritto privato che esercitano attività di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 C.C. da parte di pubbliche amministrazioni.

L'ANAC con Delibera n° 1134/2017 ha emesso le linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici.

Tali Linee guida sono da intendersi come totalmente sostitutive della determinazione n° 8/2015.

Il presente Piano è improntato ai principi normativi in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni delle società partecipate dalla Pubblica Amministrazione.

Tale Piano indica le iniziative previste per garantire, nello svolgimento delle proprie attività, un adeguato livello di trasparenza nonché legalità e sviluppo della cultura dell'integrità.

CAP Holding si è infatti dotata già da tempo di una politica interna volta a caratterizzare ogni procedimento amministrativo secondo i criteri di trasparenza ed accessibilità nel rispetto delle normative vigenti.

Come sopra richiamato, il Comitato di Indirizzo Strategico, nella riunione del 01/10/2015, ha formulato, ai sensi delle disposizioni statutarie e regolamentari vigenti, gli indirizzi per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza nelle società del Gruppo CAP, tra cui l'identificazione dell'attività svolta dal Gruppo – la gestione del servizio idrico integrato – come “attività di pubblico interesse regolata dal diritto nazionale o dell'Unione europea”, ai fini del D.lgs. n. 33/2013.

Le altre seguenti attività del Gruppo, espressione di funzioni strumentali volte allo svolgimento della sopra indicata attività di pubblico interesse, sono anch'esse sottoposte alla normativa di prevenzione della corruzione e trasparenza: acquisto di beni e servizi; gestione risorse umane; gestione di risorse pubbliche.

Le residuali attività commerciali, non qualificabili di pubblico interesse, svolte dal Gruppo, quali ad esempio la posa di antenne su serbatoi, lo smaltimento di rifiuti allo stato liquido per conto terzi, non sono sottoposte alle misure di trasparenza previste dal D.lgs. n. 33/2013, ma ove applicabili agli obblighi di pubblicazione eventualmente discendenti dalla normativa di settore.

Sul portale del Gruppo CAP, sito unico di CAP Holding e di Amiacque, sono pubblicati i dati riferiti al servizio gestito e ai relativi processi aziendali con un grado di dettaglio elevato, ponendo gli stessi a disposizione della collettività ai seguenti link:

<https://www.gruppocap.it/il-gruppo/societa-trasparente/capholding>
<https://www.gruppocap.it/il-gruppo/societa-trasparente/amiacque>

Di seguito alcuni esempi di dati ulteriori forniti sul sito:

- <http://www.gruppocap.it/attivita/webgis/il-progetto>
Nella sezione Geocap, sono pubblicate e aggiornate in tempo reale tutte le informazioni (non coperte da privacy) riferite alle reti tecnologiche gestite, ivi comprese le informazioni riguardanti tutti i cantieri in corso con dati tecnici ed economici (per i professionisti è possibile eseguire una registrazione al sito per accedere all'intera banca dati aziendale);
- <http://www.gruppocap.it/attivita/servizio-idrico-integrato/qualita-dell-acqua>
Nella sezione “qualità dell'acqua” sono pubblicati i dati di analisi (ulteriori rispetto a quelli prescritti dalla legge) di ogni singolo comune servito, aggiornati continuamente in base alle analisi svolte;
- <http://www.gruppocap.it/attivita/servizio-idrico-integrato/depurazione/gli-impianti>
Nella sezione “depurazione”, sono pubblicate le informazioni relative agli impianti di depurazione. Ai principali impianti è associata la relativa scheda di dettaglio ed è in costante aggiornamento l'inserimento di schede tecniche di dettaglio;

- <http://www.gruppocap.it/attivita/investimenti/investimenti-del-gruppo-cap>
Nella sezione “investimenti” sono pubblicati i dati economici riguardanti il piano d’ambito approvato dall’ente di governo d’ambito. Sono presenti altresì sezioni dedicate al piano industriale del Gruppo e alla documentazione di regolazione dell’affidamento del servizio idrico integrato, all’interno delle quali è possibile reperire e scaricare tutta la documentazione di dettaglio;

Per l’anno 2020, in coordinamento con le sopra menzionate Linee guida, sarà incrementata la quantità e la qualità del dato pubblico, consultabile e scaricabile dal portale del Gruppo CAP.

Quanto sopra anche ai fini della realizzazione di attività “intelligenti”, es. smart city, che nel caso del Gruppo CAP, alla luce degli obiettivi assegnati dai Soci, è estesa al concetto di “smartland”.

Il Gruppo CAP ha sviluppato una logica funzionale di database correlati tra loro per permettere un efficientamento del servizio ed una semplicità di pubblicazione e/o divulgazione delle informazioni. Questo, anche per agevolare il ruolo attivo dei cittadini nella produzione, modifica, aggiornamento e scambio di informazioni.

Inoltre, il Gruppo CAP rende accessibili in formato open-data (shp file) i dati di tutte le reti ed impianti gestiti (comprensivi di materiali, diametri, allegati).

Anche attraverso l’interscambio e la condivisione di dati tra il Gruppo CAP e la PA (Regione Lombardia, Città Metropolitana di Milano, Comuni), le informazioni relative alle attività del Gruppo sono pienamente accessibili ai cittadini.

Ai sensi dell’art. 9 del D.lgs. 33/2013, è stata istituita apposita sezione, denominata “*Società Trasparente*”, sul sito web di CAP Holding, nella quale sono pubblicati tutti i dati e le informazioni concernenti l’organizzazione, l’attività e le modalità per la realizzazione delle finalità del Piano ai fini della trasparenza, di cui al D.lgs. 33/2013, alla Legge 190/2012 e al Piano Nazionale Anticorruzione, cui si rimanda.

L’impegno della Società è sottolineato anche dal fatto che nel 2017 si è posta come obiettivo la ridefinizione dei propri valori, per orientare al meglio le politiche e le strategie del management e tra i 10 valori scelti dai dipendenti al primo posto vi è la trasparenza.

L’attenzione del Gruppo a questo tema è stata inoltre rilevata dal Comune di Milano: nel 2018 ha analizzato l’attuazione della normativa in materia di trasparenza delle società partecipate dal Comune di Milano e l’indice ottenuto da CAP Holding è stato pari a 95,8 su 100, il migliore tra le società partecipate dal citato Comune, a conferma che la sezione “*Società trasparente*” del Gruppo CAP è aggiornata e in linea con le richieste formulate dall’ANAC.

Relativamente all’applicazione del D.lgs. n. 39/2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità, si fa presente che, nella sezione “*Società Trasparente*”, sono pubblicate le dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità/incompatibilità, presentate dagli interessati ai sensi dell’art. 20 del D.lgs. 39/2013.

Nel segno della trasparenza che informa l’attività del Gruppo, estesa anche con riferimento a dati e informazioni non obbligatori a norma di legge, fatte salve le esigenze di riservatezza e la tutela dei dati personali, si colloca, altresì, la pubblicazione sul sito istituzionale del Gruppo della piattaforma “*Cantieri trasparenti*” che consente a tutta l’utenza di visualizzare tutti i cantieri aperti sul territorio dei Comuni serviti. Ciascun cantiere è corredato da una scheda informativa, costantemente aggiornata, indicante, tra l’altro, la durata dei lavori, il costo dell’opera, i responsabili aziendali del procedimento.

Il servizio on line si basa sulla piattaforma WebGis, un sistema informativo sviluppato dal Gruppo – accessibile anche ai professionisti accreditati – che consente di acquisire, estrarre e gestire le informazioni derivanti da dati georiferiti relativi alle reti e a tutte le strutture legate al servizio idrico integrato.

Si tratta di un ulteriore passo nel solco dell'impegno assunto dal Gruppo CAP per lo sviluppo delle tecnologie finalizzate al miglioramento del servizio all'insegna dei criteri di trasparenza, responsabilità e partecipazione, indispensabili perché l'acqua sia davvero governata come bene comune.

Sul sito web del Gruppo sono, altresì, pubblicate le informazioni relative al servizio di pronto intervento, attivato dal Gruppo per garantire ai cittadini la distribuzione di acqua potabile sul territorio, anche in condizioni di emergenza.

Tali attività, oltre a soddisfare le necessità organizzative aziendali e ad integrare i servizi ordinari di pronto intervento, consentono, in particolare ai Comuni, di poter far riferimento, nell'ambito delle attività di pianificazione dell'emergenza a livello locale, a procedure dedicate ed efficienti in caso di interventi di soccorso; nonché agli utenti di avere in tempo reale informazioni trasparenti circa gli interventi in atto.

CAP Holding S.p.A. è consapevole che la trasparenza rappresenta una imprescindibile misura di prevenzione della corruzione e un obiettivo strategico che deve tradursi in obiettivi organizzativi e individuali e, per questo motivo, si è dotata di specifiche regole procedurali fondate sulla responsabilizzazione degli uffici alla partecipazione attiva sotto il coordinamento del RPCT.

Questo impegno assunto dalla Società si è tradotto nella predisposizione della "Matrice responsabilità Società Trasparente" (Allegato 2 al presente PTPCT) in cui sono riportati tutti i dati soggetti alla pubblicazione sul sito web istituzionale, identificati su tabelle in formato aperto ai sensi delle disposizioni vigenti in materia predisposte dalle Direzioni/Uffici aziendali competenti che provvedono alla compilazione per quanto di rispettiva pertinenza.

Nella suddetta Matrice sono indicati i soggetti responsabili della elaborazione dei dati e della relativa pubblicazione. L'attività di monitoraggio del completo e tempestivo aggiornamento dei dati sarà svolta dalla Funzione Compliance.

I predetti dati sono da pubblicare entro i termini previsti dalla legge e secondo le scadenze di effettiva pubblicazione indicate nella suddetta Matrice.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di CAP, con la proattiva collaborazione dei soggetti destinatari della misura in oggetto, controlla la tempestiva pubblicazione delle dichiarazioni sul sito internet aziendale nell'apposita sezione "Società Trasparente".

L'attività di controllo e verifica del rispetto dell'aggiornamento/implementazione dei dati è previsto nel Piano delle misure specifiche di prevenzione alla corruzione (Cfr. paragrafo 8.1 del presente Piano), verificato con cadenza mensile dalla Funzione Compliance, a garanzia della piena integrazione tra politiche di anticorruzione e trasparenza.

Inoltre, nel corso del 2020 come misura ulteriore è stato previsto l'aggiornamento del sito internet e della modalità di caricamento dei dati; nel 2020 sarà quindi svolta opportuna attività formativa al fine di rendere tutti gli uffici autonomi nella fase di pubblicazione del dato sul sito internet. **(AdM)**

Il RPCT potrà compiere verifiche a campione senza preavviso circa il rispetto degli obblighi previsti dalla normativa sulla trasparenza, al fine di verificare l'effettiva fruibilità dei dati e delle informazioni da parte degli utenti.

Il C.d.A. ha individuato nel Collegio Sindacale il soggetto che verifica l'assolvimento, da parte della Società, degli obblighi di pubblicazione, nella sezione "Società Trasparente" del sito web, dei dati previsti dalla normativa vigente in materia, ove applicabile.

9.1.1. Pubblicità dei dati e protezione dei dati personali

Il presente Piano rispetta le disposizioni contenute nel Regolamento UE /2016/679 sulla protezione dei dati (privacy) laddove si prevede che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali e della dignità dell'interessato, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali.

L'attività di pubblicazione dei dati sul sito web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento.

In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

La tutela dei dati particolari (ex "dati sensibili") prevista dall'art. 9 del citato Regolamento è assicurata con particolare impegno e attenzione. Al fine di garantire un coordinamento tra gli obblighi della trasparenza e gli adempimenti in materia di privacy il Gruppo CAP nel corso del 2018 ha nominato Gian Luca Oldani, Data Protection Officer (DPO).

Gli obblighi di trasparenza devono infatti coordinarsi con le Linee guida dettate dal Garante in materia di privacy e, per tale motivo, prima della pubblicazione viene eseguita una verifica da parte dell'Ufficio responsabile come indicato nella "Matrice responsabilità Società Trasparente" circa il rispetto del principio di pertinenza e non eccedenza dei dati personali pubblicati.

Il Gruppo ha istituito il "team privacy", con la supervisione del DPO, al fine di gestire i casi di concreta, potenziale o sospetta violazione dei dati personali.

9.1.2. Disciplina dell'accesso civico

Il Gruppo CAP garantisce l'accesso civico, ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016. In particolare:

- chiunque ha il diritto di richiedere documenti, informazioni o dati di cui è stata omessa la pubblicazione obbligatoria, ai sensi dell'art. 5 comma 1 del D.lgs. 33/2013 (c.d. "accesso civico semplice");
- chiunque ha il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dal Gruppo CAP ulteriori rispetto a quelli di obbligatoria pubblicazione, ai sensi dell'art. 5 comma 2 del D.lgs. 33/2013 (c.d. "accesso civico generalizzato").

Mediante tale strumento chiunque - cittadini, associazioni, imprese - può vigilare, attraverso il sito web istituzionale, non solo sul corretto adempimento formale degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, ma anche sulle finalità e le modalità di utilizzo delle risorse pubbliche da parte di CAP Holding.

Questa forma di accesso mira ad alimentare il rapporto di fiducia tra cittadini e pubblica amministrazione ed a promuovere il principio di legalità in attuazione dei principi di "amministrazione aperta", nonché di prevenzione della corruzione, soprattutto nelle aree più sensibili a tale rischio, come individuate dalla Legge 190/2012 nonché dal presente Piano di CAP Holding.

Alla casella di posta elettronica trasparenza@gruppocap.it, chiunque, senza obbligo di motivazione, può rivolgersi al Responsabile della funzione Compliance del Gruppo CAP per effettuare la richiesta di accesso civico, per richiedere documenti ed informazioni che la Società ha l'obbligo di pubblicare o ulteriori.

Il Responsabile dell'accesso civico semplice è il RPCT. Per quanto riguarda "l'accesso civico semplice", sussistendone i presupposti, la società avrà cura di pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e di comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione indicando il relativo collegamento ipertestuale.

Il Responsabile dell'accesso civico generalizzato è il Responsabile della Funzione Compliance.

In entrambi i casi CAP Holding conclude il procedimento nel termine di trenta giorni.

Il soggetto titolare del potere sostitutivo, di cui all'articolo 2, comma 9-bis della L. n. 241/90 e ss.mm.ii. è il Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sia per CAP Holding S.p.A. sia per Amiacque S.r.l. - Gian Luca Oldani.

L'indirizzo a cui inoltrare la richiesta di accesso, in caso di ritardo o mancata risposta è il seguente per entrambe le società del Gruppo: gianluca.oldani@gruppcap.it

Le modalità di esercizio dell'accesso civico sono indicate nel sito web del Gruppo CAP, nella sezione "Società trasparente".

Il diritto di accesso può essere esercitato anche mediante l'accesso documentale, previsto dalla legge 241/1990 e dal DPR 184/2006, che consente di prendere visione di un determinato atto o documento amministrativo e di ottenerne copia. È esercitato da chiunque abbia un interesse diretto, concreto e attuale per la tutela di situazioni giuridicamente rilevanti. Le modalità per esercitare il diritto di accesso documentale sono contenute nella Legge 241 del 1990 e nel DPR 184/2006. L'accesso documentale si chiede presentando a CAP Holding S.p.A. una richiesta scritta e motivata nella quale è indicato il documento oggetto della richiesta, ovvero gli elementi che ne consentano l'individuazione.

9.2. Misure di formazione

Come anticipato nei precedenti paragrafi la gestione del rischio corruttivo riguarda l'intera struttura aziendale che, in continuità con il lavoro svolto nel triennio precedente ha sviluppato un programma formativo per l'anno 2020 che ricopre tutti i livelli organizzativi al fine di ottenere una responsabilizzazione diffusa, una cultura d'impresa radicata e la consapevolezza duratura dell'importanza del processo di gestione del rischio e delle responsabilità correlate.

CAP Holding, nella predisposizione del suddetto programma, si è posta come obiettivo – in continuità con la politica aziendale in tema di formazione – quello di incrementare la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti e di innalzare il livello qualitativo, monitorando anche la qualità della formazione già erogata.

I fabbisogni formativi sono individuati dal RPCT, con il supporto della Funzione Compliance, sentiti i Referenti, ai vari livelli di responsabilità, delle aree a rischio e trasmessi alla Direzione HR.

Nel corso del 2019, tutti i dipendenti del Gruppo hanno ricevuto formazione in modo *risk based*; al management e ai responsabili degli uffici a più elevato rischio è stata erogata formazione di livello specifico in relazione al ruolo da ciascun soggetto nell'organizzazione aziendale.

La formazione obbligatoria relativa al Modello 231 è stata erogata nel corso del 2019 a tutto il personale, a seguito dell'aggiornamento del Modello 231 avvenuto a novembre 2018, attraverso corsi in aula e in modalità e learning.

Al riguardo il management di Gruppo CAP e tutto il personale, destinatario del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01, nel corso del 2020 riceverà una formazione/informazione specifica sul

Modello 231 relativa a casi pratici, sentenze e *solution* adottate dalle società coinvolte al fine di individuare *best practice* in materia.

Per dare organicità e sistematicità agli obblighi formativi previsti dalla Legge 190/2012 e dall'intesa della Conferenza Unificata n.79 del 24/07/2013, nel Piano annuale di formazione 2020 è previsto un apposito programma formativo "anticorruzione".

I soggetti per i quali è prevista nel piano 2020 l'erogazione della formazione in tema di anticorruzione, cultura della trasparenza ed etica sono:

- RPCT, soggetti apicali e Dirigenti;
- Responsabili Unici di Procedimento (RUP) corsi specifici previsti nel programma CAP Academy;
- responsabili degli uffici a più elevato rischio;
- in modalità e learning a tutti i nuovi dipendenti di Gruppo CAP.

Inoltre, al fine di coinvolgere maggiormente i destinatari affidando loro un ruolo più attivo, CAP Holding organizza eventi aziendali di team building (formazione esperienziale, come ad esempio EticAP 2) progettati e realizzati cercando di valorizzare le esperienze e la specificità delle attività di Gruppo CAP attraverso la discussione di casi concreti, in grado di incidere sulle capacità comportamentali dei dipendenti.

La formazione costituisce altresì uno strumento utile per la creazione di competenze necessarie per programmare la rotazione delle risorse del Gruppo CAP.

La formazione sarà erogata da soggetti privati, pubblici e/o in house.

9.3. Misure di regolamentazione e semplificazione dei processi

E' in corso e proseguirà nel 2020 il progetto di revisione delle procedure e istruzioni aziendali esistenti al fine di rendere più efficace e semplice il sistema documentale aziendale (quality review- AdM).

La documentazione che sarà elaborata terrà conto della necessaria integrazione dei sistemi gestionali implementati in azienda. Tutta l'impostazione discende dai documenti di impostazione connessi ai sistemi gestionali implementati: 9001, 14001, 45001, 50001, 17025, 22000, 37001, D.lgs. 231/01 e Legge 190/2012, che sono: politica, manuali, assessment 231 e ISO 37001, analisi ambientali, DVR, bilancio di sostenibilità e bilancio ambientale, PTPCT, piano HACCP, Impegno etico compresa la Politica anticorruzione.

Il progetto di revisione garantirà una maggiore semplicità nella ricerca dei documenti di sistema nonché nel loro utilizzo da parte dei process owner e di tutti i dipendenti.

L'impostazione del progetto di revisione della documentazione consente la completa mappatura dei rischi connessi all'organizzazione e su tale base permette di individuare la necessaria documentazione di sistema ed impostare il sistema di gestione.

9.4. Misure di sensibilizzazione e partecipazione

Il Gruppo CAP rendiconta tutte le iniziative e le azioni realizzate dal Gruppo in ambito economico, sociale ed ambientale nei confronti degli stakeholders, attraverso la Dichiarazione non finanziaria redatta annualmente nel rispetto di quanto indicato dal Decreto legislativo 30 dicembre 2016 n. 254 e delle linee guida internazionali del GRI - *Global Reporting Initiative* - nella loro versione più aggiornata.

Essa contiene tutte le informazioni relative alla qualità dei servizi ed indicatori e standard relativi alle aree: tecnico ingegneristica, economico finanziaria e tariffaria, soddisfazione dell'utenza, gestione interna, ambientale e si pone, pertanto, quale principale strumento di comunicazione tra l'azienda e i propri clienti, sia interni sia esterni.

Inoltre, al fine di raggiungere un approccio sistemico e integrato alla responsabilità sociale, il Gruppo CAP nel corso del 2019 ha consolidato un processo strutturato di sensibilizzazione interna sui temi della sostenibilità con la programmazione di nuove iniziative legate al Programma LinkingWater, avviato nel 2017, e lo sviluppo di nuove attività in materia di "Salute&Sicurezza" e "Sport e benessere" correlate al progetto "#DIPENDEdaTE" lanciato l'anno precedente con l'obiettivo di diffondere, promuovere e rafforzare buone pratiche di comportamento volte alla sostenibilità.

Negli strumenti di Corporate Social Responsibility rientrano anche:

- la Carta del Servizio Idrico Integrato, approvata dalla Città Metropolitana di Milano - Ente di Governo dell'Ambito. Essa individua gli standard di qualità che il Gestore si impegna a rispettare nell'esercizio delle proprie attività e costituisce lo strumento per verificare il livello di soddisfazione dei Clienti;
- tavoli multistakeholder dedicati agli stakeholder esterni di Gruppo CAP, al fine di promuovere soluzioni convergenti, in una prospettiva di sviluppo e di ascolto degli interessi coinvolti; a tal riguardo nel 2019 il Gruppo CAP ha coinvolto gli stakeholder nella definizione dei principali temi materiali tra cui la gestione etica e trasparente delle attività del Gruppo. I risultati di tale confronto sono stati considerati ai fini della sostenibilità del proprio sistema di governance e del monitoraggio di tutti i rischi legati ad aspetti sociali, ambientali e di governance, quale ulteriore strumento per incrementare la solidità del proprio sistema di compliance;
- il Customer experience annuale (o Customer Satisfaction), elaborato annualmente dall'Ufficio Relazioni esterne del Gruppo CAP al fine di adempiere a quanto stabilito dall'art. 25, comma 5, del Disciplinare Tecnico allegato alla Convenzione di affidamento del S.I.I.. L'obiettivo prioritario delle indagini di Customer Satisfaction è fornire indicazioni precise, di natura operativa, sul livello di soddisfazione dei clienti utilizzatori dei servizi offerti, per consentire valutazioni sul servizio offerto e attivare opportuni interventi migliorativi.

9.5. Misure di rotazione

CAP Holding valuta, quando possibile e compatibilmente con la struttura organizzativa della Società, l'eventuale rotazione del personale chiamato a ricoprire incarichi particolarmente esposti alla corruzione, tenendo presente di mantenere la necessaria continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze nelle strutture.

La *ratio* alla base della misura è quella di evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito, inoltre in questo modo si possono sfruttare i vantaggi derivanti dalla job rotation, vantaggi a favore tanto dell'Azienda quanto del dipendente permettendo ai collaboratori di accumulare velocemente una buona esperienza in funzioni diverse ed in svariati settori; infatti, grazie a sfide sempre diverse, la rotazione del personale consente ai collaboratori di perfezionare le proprie capacità (sapere, saper fare, saper essere) e aumentare le possibilità di carriera. Permette inoltre all'Azienda di essere più flessibile e di sfruttare a pieno le conoscenze e le potenzialità dei propri dipendenti.

L'ANAC, con la delibera n. 1064/2019, ha specificato che, per quanto riguarda la rotazione o misure alternative che possano sortire analoghi effetti (come ad esempio la segregazione delle funzioni) le raccomandazioni formulate nella parte III del PNA 2019 valgono, compatibilmente con le esigenze organizzative di impresa, anche per gli enti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, co. 2, d.lgs. 33/2013 con riferimento ai soggetti che nei predetti enti sono preposti con un certo grado di stabilità allo svolgimento di attività di pubblico interesse.

Le Direzioni possono valutare e proporre in base alle competenze specifiche, la rotazione del personale quale responsabile di determinate zone di competenza, al fine di evitare il sorgere di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie verso clienti o operatori dell'area di appartenenza. **(AdM)**

L'eventuale rotazione del personale con incarichi esposti al rischio di corruzione viene definita dalla Direzione Generale di Gruppo e dall'Amministratore Delegato, su proposta della Direzione HR.

Considerate le competenze specialistiche richieste dal Gruppo ai dirigenti e responsabili apicali, Gruppo CAP ha da anni consolidato quale misura alternativa alla rotazione, la distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di:

- a) svolgere istruttorie e accertamenti;
- b) adottare decisioni;
- c) attuare le decisioni prese;
- d) effettuare verifiche.

Come ampiamente descritto nel Modello ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla società, il Gruppo CAP ha definito un sistema coordinato e integrato di controllo interno a presidio dei rischi di mancata conformità alle disposizioni normative.

Il Sistema di Controllo Interno prevede, tra l'altro, la diffusione dei controlli a tutti i livelli della struttura organizzativa, coerentemente con le responsabilità operative affidate, prevedendo la separazione tra le funzioni operative e quelle di controllo, con attenzione ad evitare situazioni di conflitto di interesse nell'assegnazione delle competenze ed attenzione a tracciare le operazioni aziendali e ben definire formalmente i poteri di firma e le attribuzioni.

Nel caso in cui nei confronti del personale di CAP vengano avviati procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, la società potrà valutare - in conformità con le indicazioni contenute nel PNA 2019 - l'applicazione della c.d. rotazione "straordinaria". Per condotte di natura corruttiva si intendono i reati di cui all'art. 7 della L. n. 69/2015, vale a dire i delitti contro la P.A. previsti dagli artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale.

L'ANAC ha precisato che l'avvio del procedimento penale per condotte di natura corruttiva è riferito al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p. Ciò in quanto è proprio con questo atto che inizia un procedimento penale.

La rotazione straordinaria consiste in un provvedimento di natura non sanzionatoria adeguatamente motivato, con il quale viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità della società e con il quale viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito.

Qualora invece, nei confronti del personale di CAP Holding è disposto il giudizio per i delitti previsti dall'art. 3, c. 1, della L. n. 97/2001 (art. 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale), si applicano le misure preventive a protezione dell'immagine di imparzialità della società parimenti indicate (es. trasferimento ad altro ufficio).

9.6. Misure di segnalazione e protezione

L'art. 1 comma 51 della Legge 190/2012 ha introdotto, nell'ambito del D.lgs. 165/2001, l'art. 54-bis "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", nell'ordinamento una particolare misura finalizzata a favorire l'emersione delle fattispecie di illecito all'interno delle pubbliche amministrazioni (misura nota nei paesi anglosassoni come "*whistleblowing*").

La citata norma prevede la tutela del dipendente pubblico (c.d. *whistleblower*) che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, dell'interesse pubblico.

Allo stato, la legislazione vigente prevede che sia approntata una specifica tutela per la segnalazione di fatti illeciti da parte dei «dipendenti pubblici» delle amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2, del D.lgs. 165/2001.

L'ANAC, con determinazione n. 6 del 28/04/2015, ha ritenuto opportuno che, in mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano condotte illecite negli enti di diritto privato in controllo pubblico, le amministrazioni controllanti e vigilanti promuovano da parte dei suddetti enti, eventualmente nell'ambito del Piano, l'adozione di misure di tutela analoghe a quelle previste nelle Linee guida adottate in materia dall'ANAC.

Con Delibera n. 831 del 03/08/2016, l'ANAC ha confermato il suddetto orientamento in ordine alla tutela del dipendente che segnala illeciti nelle società.

Il Comitato di Indirizzo Strategico di CAP Holding S.p.A. ha espresso indirizzi anche in merito al suddetto istituto.

La Società ha adottato una specifica procedura al fine di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del whistleblowing, quali gli eventuali dubbi ed incertezze del dipendente su come effettuare le segnalazioni, nonché di fugare i timori di ritorsioni o discriminazioni conseguenti alla segnalazione stessa.

La suddetta procedura è stata aggiornata a seguito dell'entrata in vigore della Legge n. 179/2017 "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".

Nel corso del 2018 la procedura è stata implementata con la previsione di segnalazioni anonime, come richiesto anche dalla ISO 37001, e con il modulo di post segnalazione per verificare che il segnalante non sia stato oggetto di misure discriminatorie.

Il RPCT verifica che il dipendente che ha segnalato condotte illecite sia tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

La suddetta procedura è pubblicata sul sito nella sezione "Società Trasparente – altri contenuti – corruzione".

Alla luce delle linee guida dell'ANAC in materia di whistleblowing, di prossima adozione, si approfondirà la gestione in via informatizzata delle segnalazioni.

9.7. Misure di disciplina del conflitto di interessi

La disciplina del conflitto di interessi è prevista nel vigente Impegno Etico del Gruppo CAP, a cui si rinvia.

CAP Holding, al fine di identificare e valutare il rischio di conflitti d'interesse, informa tutto il personale del dovere di riferire qualsiasi conflitto di interesse effettivo o potenziale come i legami famigliari, economici o altro che siano direttamente o indirettamente legati alla attività lavorativa.

In ossequio a quanto prescritto dall'art. 2391 Cod. Civ. l'Amministratore che abbia un interesse in una determinata operazione della Società deve darne prontamente notizia agli altri Amministratori ed al Collegio Sindacale, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata.

Nello svolgimento dell'attività professionale, i dipendenti e collaboratori sono tenuti, all'insorgere in una determinata operazione della Società di un interesse per conto proprio o di terzi, attuale o potenziale, a darne tempestiva comunicazione al superiore gerarchico o alla funzione Compliance, astenendosi nel frattempo dal porre in essere qualsiasi condotta riconducibile alla situazione comunicata. Tali soggetti sono altresì tenuti ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

Il dipendente non dovrà, in ogni caso e per nessuna ragione, mettersi nelle condizioni di compromettere l'indipendenza del proprio giudizio, attuando comportamenti lesivi dei principi di imparzialità, correttezza e trasparenza nella gestione delle attività cui è preposto.

Si dovrà evitare di porre in essere attività che siano in conflitto di interesse con il Gruppo; a titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerate situazioni di conflitto di interesse:

- la strumentalizzazione della propria posizione per la realizzazione di interessi contrastanti con il Gruppo CAP;
- l'assunzione di cariche o incarichi di qualunque genere presso terzi, se non formalmente approvati secondo le modalità previste dal Gruppo CAP;
- l'utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi.

CAP Holding sottopone, a tutti i Dirigenti e a tutti i dipendenti considerati non a basso rischio secondo la mappatura indicata nella procedura P GEN 13, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, una dichiarazione di assenza di conflitti d'interesse con cui dichiarano di non essere in situazione di conflitti d'interesse con le attività svolte per il Gruppo CAP e si impegnano a dare tempestiva informazione dell'insorgere di un interesse per conto proprio o di terzi, attuale o potenziale.

Inoltre, a partire dal mese di novembre 2019, Gruppo CAP ha provveduto a far sottoscrivere a tutti i dipendenti che appartengono al settore Legale, Appalti e Contratti una dichiarazione di assenza di conflitti d'interesse specifica, predisposta tenendo in considerazione specifiche situazioni di conflitto di interessi che possono insorgere nello svolgimento di quella specifica attività lavorativa tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, oltre ai casi precedentemente richiamati, rientrano:

- interesse personale di natura economica o dettato da particolari legami di parentela, affinità, convivenza, che potrebbe porsi in contrasto con l'interesse di Gruppo CAP alla scelta del miglior offerente;
- avere, direttamente o indirettamente, un interesse economico, personale o gravi ragioni di convenienza che possono essere percepiti come una minaccia all'imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto".

La Funzione Compliance acquisisce le dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, che vengono raccolte e opportunamente conservate e, a supporto del RPCT, effettua i controlli sulle suddette dichiarazioni valutando eventuali situazioni di conflitto dichiarate dal personale.

Nel caso in cui il conflitto riguardi un dirigente, la valutazione delle iniziative da proporre al Direttore Generale o al Presidente del C.d.A., qualora il conflitto riguardi il Direttore Generale, è effettuata dal Responsabile della Funzione Compliance (titolare del potere sostitutivo che valuta l'esistenza del conflitto di interesse).

I dipendenti sono tenuti ad aggiornare tempestivamente le dichiarazioni in caso di modifiche sopravvenute, comunicando qualsiasi situazione di conflitto di interesse non indicata nella dichiarazione originaria alla Funzione Compliance.

Nell'ambito di una procedura di gara, fermo restando il divieto di far parte di commissioni o assumere incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA, è richiesta la dichiarazione di assenza di un conflitto di interesse

anche potenziale da parte del soggetto estensore dei documenti di gara, del RUP e da parte dei commissari. Nel caso un soggetto (es. commissario) rilevi un conflitto, il Responsabile del Settore LAC chiede un approfondimento alla Funzione Compliance.

Le situazioni di rischio che possono far emergere conflitti di interesse nelle procedure di gara sono mappate nell'area di rischio *"Gestione degli approvvigionamenti ed appalti di lavori, forniture e servizi e gestione esecutiva del contratto"*.

In generale, i controlli sono avviati in ogni caso in cui insorga il sospetto della non veridicità delle informazioni riportate nella dichiarazione o in caso di segnalazioni da parte di terzi, come previsto anche dalla norma ISO 37001.

L'attività formativa e di sensibilizzazione del personale in materia di conflitto di interesse è prevista nell'ambito del piano di formazione annuale di etica e legalità.

La violazione sostanziale della disciplina in materia di conflitto di interesse, 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.

In tal senso CAP Holding ha previsto nel Modello ex D.Lgs. 231/2001 le sanzioni per il mancato rispetto dei principi, delle norme e delle misure indicate nell'Impegno Etico, nel Modello 231 e nelle relative procedure, conformemente alle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

La verifica della insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ai fini del conferimento dell'incarico di consulente è effettuata dall'Ufficio Appalti & Contratti, sulla base dell'apposita dichiarazione da parte del diretto interessato, prima del conferimento dell'incarico di consulenza. L'interessato si impegna altresì a comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico.

9.8. Protocollo di legalità e annesso atto aggiuntivo in materia anticorruzione sottoscritto tra CAP Holding S.p.A. e Prefettura - UTG di Milano

Allo scopo di dare concretezza di contenuti alle azioni e misure finalizzate:

- alla prevenzione dell'illegalità e della corruzione;
- a garantire una corretta e trasparente esecuzione delle opere,

la Società CAP Holding S.p.A. ha sottoscritto con la Prefettura – UTG di Milano:

- in data 26 settembre 2014 apposito Protocollo di Legalità ai fini della prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata;
- in data 5 dicembre 2014 uno specifico atto aggiuntivo al suddetto Protocollo in materia anticorruzione.

Con tali atti CAP Holding Spa ha inteso dotare la Società di un valido strumento capace di assicurare:

- un decisivo e più efficace controllo nella esecuzione degli appalti di lavori in modo da prevenire qualsivoglia condizionamento criminale;
- un maggiore livello di certezza giuridica, correttezza e trasparenza dei lavori pubblici, nel rispetto degli adempimenti previsti dalla Legge 190/2012 e dal D.L. 90/2014 convertito in Legge 114/2014.

I soggetti aderenti sono: Assimprendil, Assolombarda, la Direzione Territoriale del Lavoro e le OO.SS CGIL, CISL Milano Metropoli, UIL, FILLEA-CGIL, FILCA-CISL Milano Metropoli e FENEAL-UIL. Il Protocollo è volto a prevedere misure intese a garantire un costante monitoraggio da parte del Gruppo Interforze nei cantieri oggetto dei lavori relativi a gare indette dalla società CAP Holding S.p.A. nell'area della Città Metropolitana di Milano, con riferimento a quelli di realizzazione e manutenzione straordinaria delle reti fognarie, impianti di depurazione ed acquedotti pubblici afferenti al Servizio Idrico Integrato, nonché con riferimento alla realizzazione di erogatori di acqua naturale, frizzante e refrigerata (c.d. Case dell'Acqua) sperimentando strumenti innovativi derivati dall'evoluzione tecnologica, mediante la costituzione di un sistema informatico avente per obiettivo l'utilizzo coordinato della costituenda piattaforma per la raccolta dei dati necessari e la localizzazione grafica dei siti interessati dai lavori per garantire la sicurezza e la legalità nei cantieri.

L'Atto aggiuntivo sottoscritto il 05/12/2014 costituisce parte integrante del succitato Protocollo di Legalità, in applicazione della nuova normativa dettata dal D.L. n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014, in tema di prevenzione di interferenze illecite a scopo corruttivo.

In particolare, sono state previste le clausole da inserire nei contratti, come prescritto dalle Linee Guida Anticorruzione del 15/07/2015, rimodulate le sanzioni, da applicare, solo in caso di violazione degli obblighi previsti dall'Atto aggiuntivo, fino al massimo del 2%.

Infine, è stato previsto il rinvio all'art. 7 del Protocollo di Legalità in tema di "Monitoraggio dei flussi di manodopera", potendosi, comunque, attivare il Tavolo ivi previsto in caso di risoluzione dei contratti per violazione delle clausole c.d. "Anticorruzione".

9.9. Rating di Legalità

In data 18/04/2019 l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) ha rinnovato a CAP Holding S.p.A. il **rating di legalità** ex D.L. n. 1/2012, convertito in L. 62/2012, con il riconoscimento del punteggio massimo di 3 "stellette".

Il rating prevede l'assegnazione da una a tre stelle che vengono attribuite in base al rispetto di tutti i requisiti essenziali (una stella), nonché di quelli aggiuntivi, previsti dal Regolamento attuativo in materia di rating di legalità (Delibera AGCM del 5 giugno 2014, n. 24953).

Per l'attribuzione e il mantenimento del rating di legalità, la Società deve possedere i seguenti requisiti:

- assenza nei confronti degli Amministratori, Direttore Generale, ecc. di misure di prevenzione personale e/o patrimoniale e misure cautelari personali e/o patrimoniali, di sentenza di condanna o decreto penale di condanna, oppure sentenza di applicazione della pena su richiesta, ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, per i reati di cui al D.lgs. 231/01 e per i reati tributari di cui al decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74 e successive modifiche;
- nei confronti dei suddetti, non sia stata iniziata l'azione penale ai sensi dell'articolo 405 c.p.p. per delitti aggravati ai sensi dell'articolo 7 del decreto legge 13 maggio 1991, n. 152, convertito dalla legge 12 luglio 1991, n. 203;
- nei confronti dell'impresa assenza di sentenza di condanna e misure cautelari per illeciti amministrativi dipendenti da reati di cui al decreto 231/2001, assenza di provvedimenti di condanna per illeciti antitrust gravi, assenza di provvedimenti di condanna per pratiche commerciali scorrette, mancato rispetto dell'obbligo di pagamento di tasse ed imposte, delle previsioni di legge relative alla tutela della salute e della

sicurezza, provvedimenti divenuti inoppugnabili o passati in giudicato nel biennio precedente alla richiesta di rating;

- rispetto dei contenuti di Protocollo di legalità sottoscritto a livello locale dalla Prefettura e dalle associazioni di categoria;
- adozione di una funzione o struttura organizzativa, anche in outsourcing, che espleti il controllo di conformità delle attività aziendali a disposizioni normative applicabili all'impresa o di un modello organizzativo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- l'adozione di processi volti a garantire forme di Corporate Social Responsibility anche attraverso l'adesione a programmi promossi da organizzazioni nazionali o internazionali e l'acquisizione di indici di sostenibilità;
- iscrizione in uno degli elenchi di fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativi di infiltrazione mafiosa istituiti ai sensi delle vigenti disposizioni di legge (*white list*).

Alla luce del Regolamento attuativo in materia di rating di legalità pubblicato da AGCM, Gruppo CAP ha definito che l'Ufficio Compliance è tenuto a comunicare all'Autorità ogni variazione dei dati riportati nei propri certificati camerali e qualunque evento che incida sul possesso dei requisiti di cui agli articoli 2, comma 2 e 3, comma 2, nonché gli eventi di cui all'articolo 6, commi 6 e 7, entro dieci giorni dal verificarsi degli stessi, pena la revoca di cui all'articolo 6, comma 4, del Regolamento.

9.10. Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante

CAP Holding in qualità di stazione appaltante ha provveduto a nominare il Responsabile del Settore Legale, Appalti e Contratti (Dott.ssa Laura Carpineti) quale Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA), secondo le modalità previste nel Comunicato del 28 ottobre 2013 dall'ANAC.

Tale responsabile è incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) istituita ai sensi dell'art. 33-ter del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221.

L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione della prevenzione della corruzione.

10. Inconferibilità e incompatibilità specifiche per gli amministratori e per i dirigenti

Il Responsabile della Prevenzione della corruzione ha il compito di vigilare sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e di incompatibilità ai sensi dell'art.15 del D.lgs. 39/2013.

Lo Statuto sociale disciplina le cause di inconferibilità dell'incarico di componente del Consiglio di Amministrazione di CAP Holding, prevedendo uno specifico divieto per gli amministratori pubblici di enti territoriali soci.

La materia della incompatibilità ed inconferibilità degli incarichi è disciplinata dal D.lgs. 39/2013.

In particolare, per quanto riguarda le Società del Gruppo CAP, le cause di inconferibilità delle cariche di amministratore con deleghe gestionali dirette (art. 1, co. 2, lett. 1, D.lgs. 39 /2013) e quelle ostative al conferimento di incarichi dirigenziali sono stabilite dall'articolo 3 (condanna per reati contro la pubblica amministrazione), dall'articolo 6 (inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello nazionale) e dall'articolo 7 (inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale).

Oltre alle cause di inconferibilità previste dallo Statuto e dal D.lgs. 39/2013, trovano applicazione le norme riguardanti l'inconferibilità degli incarichi inerenti alla gestione del servizio, ai sensi della L. 124/2015 e dei relativi decreti attuativi, secondo il principio della distinzione tra le funzioni di regolazione e controllo e le funzioni di gestione.

L'ANAC ha emesso apposite Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del RPCT con Deliberazione n° 833 del 03 agosto 2016. L'obiettivo è prevenire situazioni ritenute potenzialmente portatrici di conflitto d'interessi; tali Linee guida prevedono:

- la vigilanza sul rispetto delle disposizioni previste nel D.lgs. 39/2013 da parte del RPCT (vigilanza interna) e dell'ANAC (vigilanza esterna);
- qualora il RPCT venga a conoscenza del conferimento di un incarico in violazione delle norme è tenuto a contestare la situazione di inconferibilità o di incompatibilità e di segnalare la violazione all'ANAC.

Al riguardo, le società del Gruppo hanno adottato le seguenti misure organizzative: a) negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi sono inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico; b) i soggetti interessati rendono la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico in tempo utile per le preliminari necessarie verifiche; c) sono accettate solo le dichiarazioni alla quale vengono allegata l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si intende nominare; d) sono assicurate verifiche, preliminari al conferimento dell'incarico, della sussistenza di cause di inconferibilità o decadenza, avendo comunque cura di effettuare non solo la vigilanza d'ufficio, ma anche quella su eventuale segnalazione da parte di soggetti interni ed esterni; e) la verifica sulla dichiarazione resa dall'interessato è effettuata tenendo conto degli incarichi risultanti dal curriculum vitae allegato alla predetta dichiarazione, di eventuali precedenti penali, dei fatti notori comunque acquisiti anche attraverso le c.d. fonti aperte; f) il conferimento dell'incarico avviene solo all'esito positivo delle verifiche; g) aggiornamento annuale delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di inconferibilità; h) conservazione delle dichiarazioni da parte della Funzione Compliance e pubblicazione delle dichiarazioni nei casi previsti dalla legge.

Inoltre, le Società del Gruppo verificano la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti di titolari di incarichi di amministratore e di incarichi dirigenziali.

Al riguardo, richiamato il D.Lgs. 39/2013 rilevano – ove applicabili visto l'art. 26, c. 5, del D.Lgs. 175/2016 – l'articolo 9 (incompatibilità con lo svolgimento di attività professionali finanziate, regolate o comunque retribuite dall'amministrazione che conferisce l'incarico), l'articolo 11 (incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali), l'articolo 12 (incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni e esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali) e l'articolo 13 (incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali).

Con riferimento alle situazioni ivi contemplate, le Società del Gruppo hanno adottato le seguenti misure organizzative: a) sono inserite espressamente le cause di incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli per l'attribuzione degli stessi; b) i soggetti interessati rendono la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico in tempo utile per le preliminari necessarie verifiche e nel corso del rapporto; c) sono accettate solo le dichiarazioni alla quale vengono allegata l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si intende nominare; d) sono assicurate verifiche della sussistenza di cause di incompatibilità o decadenza, avendo comunque cura di effettuare non solo la vigilanza d'ufficio, ma anche quella su eventuale segnalazione da parte di soggetti interni ed esterni; e) la verifica sulla dichiarazione resa dall'interessato è effettuata tenendo conto degli incarichi risultanti dal curriculum vitae allegato alla predetta dichiarazione, di eventuali precedenti penali, dei fatti notori comunque acquisiti anche attraverso le c.d. fonti aperte; f) il conferimento dell'incarico avviene solo all'esito positivo delle verifiche; g) aggiornamento annuale delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di incompatibilità; h) conservazione delle dichiarazioni da parte della Funzione Compliance e pubblicazione delle dichiarazioni nei casi previsti dalla legge.

11. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici

Le Società del Gruppo, al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto dall'articolo 53, co. 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, inseriscono nelle varie forme di selezione del personale la suddetta causa ostativa allo svolgimento di attività lavorativa e i soggetti interessati sono tenuti a rendere la dichiarazione di insussistenza di tale causa all'atto del conferimento del rapporto. Sono effettuate verifiche sia da parte dell'ufficio competente già in fase di selezione del personale, sia in seguito ad eventuale segnalazione.

La disposizione è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che facendo leva sulla propria posizione all'interno della società, potrebbe preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose e, allo stesso tempo, a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali. Nei bandi di gara e negli atti relativi all'affidamento di appalti di lavori, forniture e servizi è previsto che i concorrenti dichiarino di non trovarsi in alcuna delle condizioni di cui all'art. 53 - c.16 ter - del D. Lgs. n. 165/2001, nonché dell'art. 21 - c.1 - del D. Lgs. n. 39/2013.

Le verifiche delle suddette dichiarazioni sono effettuate dal Settore Legale, Appalti e Contratti, secondo le procedure aziendali vigenti.

L'ANAC, con delibera n. 1074 del 21/11/2018 e nel PNA 2019, ha fornito indicazioni in merito all'applicazione della disciplina sul divieto di *pantouflage* (incompatibilità successiva) di cui all'art. 53, co. 16-ter, ai titolari di uno degli incarichi considerati dal D.Lgs. n. 39/2013 (art. 21).

L'ANAC specifica che negli enti di diritto privato in controllo, regolati o finanziati, definiti dal d.lgs. 39/2013, sono certamente sottoposti al divieto di *pantouflage* gli amministratori e i direttori generali, muniti di poteri gestionali; il divieto di *pantouflage* non si estende ai dirigenti ordinari a meno che, in base a statuto o a specifiche deleghe, siano stati loro attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali.

Ai suddetti soggetti è richiesta la dichiarazione di essere a conoscenza della citata norma sul divieto di *pantouflage*.

Le conseguenze della violazione del divieto di *pantouflage* attengono in primo luogo alla nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti ai soggetti privati.

Inoltre, il soggetto privato che ha concluso contratti di lavoro o affidato incarichi in violazione del divieto non può stipulare contratti con la pubblica amministrazione.

