



CAP



**PIANO TRIENNALE
DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

(Legge 6 novembre 2012 n. 190)

E

**PROGRAMMA TRIENNALE PER LA
TRASPARENZA E L'INTEGRITA'**

(D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33)

Anni 2015 - 2016 – 2017

INDICE

PARTE PRIMA

Articolo 1

Fonte normativa	4
1.1. La legge 6 novembre 2012 n. 190	4

Articolo 2

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione di CAP Holding S.p.A.	4
2.1. Definizione di corruzione	4
2.2. La struttura del PTPC per gli Enti di diritto privato in controllo pubblico	4
2.3. Approvazione / adozione del PTPC	6
2.4. Pubblicazione del PTPC	6

Articolo 3

Soggetti e ruoli che concorrono in CAP Holding S.p.A. alla strategia di prevenzione della corruzione	7
3.1. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di CAP Holding S.p.A.	7
3.2. I Referenti per la Prevenzione della Corruzione	9
3.3. Tutti i dipendenti di CAP Holding S.p.A	10
3.4 Collaboratori a qualsiasi titolo di CAP Holding S.p.A.	10

Articolo 4

Nomina del Responsabile in materia di inconfiribilità e di incompatibilità di incarichi	10
--	-----------

Articolo 5

PTPC: i reati previsti dal d.lgs. 231/2001	11
5.1 Reati compresi negli articoli 24 e 25 del d.lgs. 231/2001	11
5.2 I reati non compresi nel d.lgs. 231/2001	11

Articolo 6

Adozione e attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	12
6.1. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di CAP Holding S.p.A.	12
6.2. Il Codice Etico di CAP Holding S.p.A.	14
6.3 Protocollo di legalità e annesso atto aggiuntivo in materia di anticorruzione	14
6.4 Rating di legalità	15

Articolo 7

Legge 190/2012: Attività Formativa	17
---	-----------

Articolo 8

Attività a rischio di corruzione	18
8.1. Gestione approvvigionamenti ed appalti	18
8.2. Consulenze e incarichi professionali	18
8.3. Gestione realizzazione interventi	18
8.4. Gestione rapporti con ATO, Regione Lombardia, C.DD.PP. altri istituti bancari per gestione di finanziamenti e rapporti con la P.A.	18
8.5. Gestione delle assunzioni	18
8.6. Gestione erogazioni liberali e sponsorizzazioni	19
8.7. Gestione della contabilità, redazione del Bilancio, gestione capitale sociale e rapporti con gli Organi di controllo	19
8.8. Rivisitazione dell'elenco delle aree a rischio individuate	19

Articolo 9

Rotazione degli incarichi	19
----------------------------------	-----------

Articolo 10	
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	20
PARTE SECONDA	
Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità	21
Articolo 1	
Applicazione della normativa per la trasparenza	21
Articolo 2	
Approvazione ed aggiornamento del programma	22
Articolo 3	
Contenuto del programma	22
3.1. Sezione Trasparenza sul sito internet aziendale - Iniziative di comunicazione della trasparenza	22
3. 2. Pubblicità dei dati e protezione dei dati personali	23
Articolo 4	
Responsabile aziendale per la trasparenza e soggetti referenti	24
Articolo 5	
Organizzazione e funzioni dell'azienda per la predisposizione e l'attuazione del programma	24
Articolo 6	
Formazione interna e comunicazione esterna	25
Articolo 7	
Disciplina dell'accesso civico	26

Legenda delle abbreviazioni utilizzate

PA	Pubblica Amministrazione
DFP	Dipartimento della Funzione Pubblica
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
AVCP	Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture
PTPC	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione
RPCT	Responsabile Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
MOG	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001
ODV	Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001

Articolo 1

- Fonte normativa -

1.1. La legge 6 novembre 2012 n.190

In attuazione della Legge 6 novembre 2012 n. 190, entrata in vigore il 28 novembre 2012, recante le “disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione” (di seguito legge 190/2012), 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 anche P.N.A.);
- a livello di ciascuna amministrazione decentrata mediante l’adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (di seguito anche PTPC).

E’ bene subito evidenziare che gli obblighi derivanti dalla Legge 190/2012 hanno già trovato applicazione in CAP Holding S.p.A. a partire dall’anno 2013 come, peraltro, dimostra la pubblicazione dei dati nel proprio sito web istituzionale e puntualmente trasmessi all’AVCP (ora ANAC).

Articolo 2

- Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione di CAP Holding S.p.A. -

2.1 Definizione di corruzione

Nel contesto del presente PTPC il concetto di corruzione che viene preso a riferimento ha un’accezione ampia essendo comprensivo 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.

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.

2.2 La struttura del PTPC per gli Enti di diritto privato in controllo pubblico

Per gli Enti di diritto privato in controllo pubblico, i piani di prevenzione della corruzione devono, in aderenza all’art.6 del d.lgs. 231/2001 e art.1 Legge 190/2012, contenere:

- l'individuazione delle attività a rischio di corruzione incluse quelle previste nell'art.1 comma 16 della legge 190/2012;
- 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 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 dell'organismo vigilante;
- 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.

Al riguardo si sottolinea preliminarmente che CAP Holding S.p.A. ha già, coerentemente con quanto dispone il P.N.A., previsto, introdotto e attuato quanto sopra nel proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001, adeguato sin dal giugno 2013 alla L. n. 190/2012.

Infatti nel P.N.A., a cui occorre fare riferimento per la stesura del presente PTPC, viene riferito che, per evitare inutili ridondanze, qualora gli enti di diritto privato in controllo pubblico adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione, possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella l. n. 190 del 2012, dal lato commissivo o omissivo, in relazione al tipo di attività svolta dall'ente.

Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione - prosegue il PNA - integrate ai sensi della l. n. 190 del 2012 e denominate **Piani di prevenzione della corruzione**, debbono essere trasmessi alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale. Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale devono, inoltre, nominare un **Responsabile** per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, che può essere individuato anche nell'Organismo di Vigilanza previsto dall'art. 6 del d.lgs. n. 231 del 2001, nonché definire nei propri modelli di organizzazione e gestione dei meccanismi di *accountability*, che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione.

In tal senso si esprime anche la Circolare del Ministero per la P.A. e Semplificazione n. 1/2014 del 14/02/2014, ove è previsto che, in caso di enti che adottino un modello organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001, il modello stesso, il piano di prevenzione della corruzione ex L. n.

190/2012 ed il programma per la trasparenza e l'integrità siano contenuti in un unico documento, per ragioni di economicità e di razionale organizzazione.

In data 23/06/2014, CAP Holding S.p.A. ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016, che – ai sensi delle disposizioni vigenti in materia – viene aggiornato con il presente Piano 2015 -2017.

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

- a. 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;
- b. presuppone il coordinamento con quanto previsto nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo già adottati da CAP Holding S.p.A.;
- c. contiene le indicazioni dei valori etico-sociali cui tutto il personale deve attenersi;
- d. 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.

2.3 Approvazione / adozione del PTPC

Il PTPC deve essere approvato dal CdA di CAP Holding S.p.A. entro il 31 gennaio di ciascun anno, prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento.

Il presente PTPC, che copre il periodo 2015 – 2017, entra in vigore, previo parere favorevole espresso dal Comitato di Indirizzo Strategico, dalla data di pubblicazione sul sito istituzionale della Società.

2.4 Pubblicazione del PTPC

Il PTPC, dopo la sua approvazione da parte del CdA di CAP Holding S.p.A., è immediatamente pubblicato nella sezione dedicata alla trasparenza del sito aziendale ed è trasmesso alla Città Metropolitana di Milano, 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.

Articolo 3

- Soggetti e ruoli che concorrono in CAP Holding S.p.A. alla strategia di prevenzione della corruzione -

3.1 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di CAP Holding S.p.A.

L'art.1 comma 7 della legge 190/2012 prevede la nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione per tutte le Pubbliche Amministrazioni.

Al riguardo il CdA di CAP Holding S.p.A., con deliberazione del 30 gennaio 2014, ha nominato, il Direttore Generale, Avv. Michele Falcone, Responsabile della Prevenzione della Corruzione (di seguito anche RPCT) con attribuzioni, ai sensi dell'art.43 del d.lgs. 33/2013, anche delle funzioni di Responsabile per la Trasparenza.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, in aderenza alla Circolare del Dipartimento delle Funzione Pubblica n.1 del 2013, svolge le seguenti funzioni:

- a) elabora la proposta del piano triennale di prevenzione della corruzione da sottoporre al CdA di CAP Holding S.p.A. cui compete l'approvazione entro il 31 gennaio di ogni anno;
- b) assicura che all'interno del "sistema 231" adottato dalla Società siano previsti dei meccanismi di *accountability* che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione;
- c) cura che sia comunicato ad ogni dipendente già in servizio il PTPC e che lo stesso venga consegnato ai nuovi assunti al momento della firma del contratto di assunzione;
- d) propone il programma formativo anticorruzione;
- e) individua, con la Direzione RUO - Ufficio Formazione e Sviluppo Organizzativo, il personale da inserire nei diversi corsi del programma di formazione anticorruzione;
- f) propone la modifica del "Piano", qualora intervengano rilevanti mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, o a seguito di accertate significative violazioni delle prescrizioni;
- g) svolge un'azione di controllo e di monitoraggio dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati indicati all'art. 1, commi da 15 a 33, della legge n. 190/2012, limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione Europea, essendo stato nominato dal Consiglio di Amministrazione di CAP Holding S.p.A. anche Responsabile della Trasparenza (D.lgs. 33/2013);
- h) assicura un contenuto minimo del PTPC che corrisponda all'obiettivo ineludibile dell'individuazione preventiva delle aree di attività amministrativa maggiormente esposte al rischio della corruzione;

- i) vigila sulla corretta applicazione da parte delle strutture competenti delle disposizioni in materia di inconferibilità e di incompatibilità degli incarichi, di cui all'art. 1, commi 49 e 50 della legge 190/2012 e D.Lgs. n. 39/2013, e sulla sussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi in fase di autorizzazione alle eventuali eccezionali attività extra-impiego del personale di CAP Holding S.p.A.;
- j) verifica i risultati del monitoraggio periodico del rispetto dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- k) può richiedere in qualsiasi momento, anche tramite i Referenti per la prevenzione della corruzione, alle strutture aziendali, informazioni e dati relativi a determinati settori di attività;
- l) può richiedere al personale che ha istruito o adottato un atto amministrativo di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'emanazione dell'atto;
- m) può verificare e chiedere delucidazioni scritte e/o verbali a tutto il personale di CAP Holding S.p.A. su comportamenti che possano integrare, anche solo potenzialmente, ipotesi di corruzione e/o disallineamenti alla normativa vigente;
- n) effettua controlli a campione di natura documentale e, in casi di particolare rilevanza, anche mediante estemporanei sopralluoghi e verifiche presso tutte le strutture aziendali;
- o) valuta le segnalazioni/reclami provenienti da interlocutori istituzionali, da singoli portatori di interessi, ovvero da cittadini inoltrate anche tramite l'indirizzo di posta elettronica che evidenzino situazioni anomale e/o configurino la possibilità di un rischio probabile di corruzione;
- p) relaziona annualmente (entro il 31 gennaio di ogni anno), a meno di contingenti situazioni da segnalare nell'immediatezza, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza su valutazioni, risultati, monitoraggi dell'attività svolta per prevenire fenomeni corruttivi.

In ultima analisi, si evidenzia che **i compiti attribuiti al RPCT non sono delegabili** se non in casi di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali, mantenendosi comunque ferma nel delegante la responsabilità non solo in "vigilando" ma anche in "eligendo".

Il sistema di controllo si svolge a più livelli tra loro integrati. Oltre ai controlli effettuati dal RPCT e dai Responsabili di ciascuna funzione interessata, secondo i protocolli specifici del Modello 231, del Piano di prevenzione della corruzione e dalle procedure del Sistema Gestione Qualità, sono state effettuate verifiche sui processi sensibili da parte dell'Ufficio Internal Auditing (IA), nonché dall'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/2001.

Nel 2014, in particolare, le verifiche ed audit effettuati hanno riguardato i seguenti processi aziendali e materie:

- erogazioni liberali e sponsorizzazioni;
- sicurezza sul lavoro e ambiente;
- approvvigionamenti ed appalti.

Gli esiti dei controlli esperiti sono stati puntualmente verbalizzati ed hanno dato luogo a raccomandazioni ed azioni finalizzate al miglioramento del sistema adottato.

3.2 I Referenti per la Prevenzione della Corruzione

La complessità della struttura organizzativa di CAP Holding S.p.A. 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 Responsabile per la prevenzione della corruzione per gli adempimenti che gli competono ai sensi della normativa vigente, tali "Referenti" sono individuati nei Dirigenti e referenti interni previsti dal paragrafo 14 del Modello organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001 adottato da CAP Holding S.p.A.

I suddetti referenti:

- coadiuvano il RPCT nel monitoraggio del rispetto delle previsioni del "Piano";
- informano tempestivamente il RPCT di ogni segnalazione di ritardo procedimentale relativo alle attività a rischio di corruzione o di altra anomalia riscontrata e delle eventuali misure adottate per eliminarla;
- segnalano al RPCT entro il 31 dicembre di ogni anno il personale delle strutture afferenti da inserire nel programma formativo anticorruzione;
- riferiscono al RPCT ogni esigenza di modifica del "Piano" in caso di accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero di intervenuti mutamenti nell'operare delle strutture di appartenenza;
- riferiscono annualmente (entro il 31 dicembre di ogni anno) e comunque ogni qual volta se ne ravvisi la necessità, al RPCT sullo stato di applicazione delle misure di prevenzione della corruzione nell'ambito della struttura di riferimento e delle eventuali azioni intraprese.

A tal proposito, per l'anno 2014, nessuna segnalazione è pervenuta di violazione delle prescrizioni, di criticità nell'applicazione delle misure, ovvero di modifica del "Piano" in argomento.

3.3 Tutti i dipendenti di CAP Holding S.p.A.

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

- a. partecipano al processo di gestione del rischio;
- b. 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 (A.G.) o alle Forze di Polizia (FF.PP). Al dipendente che denuncia all'A.G., alle FF.PP o 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 PTPC e le forme di tutela di cui all'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- c. segnalano casi di personale conflitto di interessi;
- d. osservano le misure contenute nel PTPC.

Ai sensi dell'art. 1 commi 14 e 44 legge 190/2012, l'eventuale violazione da parte di dipendenti delle misure previste dal presente PTPC 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 2014, non risulta pervenuta nessuna segnalazione di illecito o di casi di personale conflitto di interessi.

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

- a. Segnalano le situazioni di illecito (negativo per l'anno 2014);
- b. osservano le misure contenute nel presente PTPC.

Articolo 4

- Nomina del Responsabile in materia di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi -

Il Consiglio di Amministrazione di CAP Holding S.p.A., nella seduta del 03/06/2013 ha nominato l'Avv. Michele Falcone Direttore Generale di CAP Holding S.p.A. quale Responsabile tenuto a vigilare sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e di incompatibilità ai sensi dell'art.15 del d.lgs. n. 39/2013.

Articolo 5

- PTPC: i reati previsti dal d.lgs. 231/2001 -

5.1 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*” (di seguito anche il “**D.lgs. 231/2001**” o, anche solo il “**Decreto**”), 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 e attuato da CAP Holding S.p.A. nonché nel presente PTPC.

Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25):

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell’Unione Europea (art. 316 *bis* c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell’Unione Europea (art. 316 *ter* c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (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 o di altro ente pubblico (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.).

5.2 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 - **Peculato**. Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio, il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria, è punito con la reclusione da tre a dieci anni.

Art. 316 - **Peculato mediante profitto dell'errore altrui**. Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Art. 323 - **Abuso d'ufficio**. Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da uno a quattro anni.

Art. 328 - **Rifiuto di atti di ufficio**. Omissione. Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo, è punito con la reclusione da sei mesi a due anni.

Art. 331 - **Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità**. Chi, esercitando imprese di servizi pubblici o di pubblica necessità, interrompe il servizio, ovvero sospende il lavoro nei suoi stabilimenti, uffici o aziende, in modo da turbare la regolarità del servizio, è punito con la reclusione da sei mesi a un anno e con la multa non inferiore a euro 516.

Art. 334 - **Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro** disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa.

Art. 335 - **Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro** disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa.

Articolo 6

CAP Holding S.p.A. - Adozione e attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

6.1 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di CAP Holding S.p.A.

In data 11.05.2011 il Consiglio di Amministrazione ha adottato il Codice Etico ed il Modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, recante la

“disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della L. 29.09.2000, n. 300”.

A seguito dell’emanazione della L. n. 190/2012, CAP Holding SpA ha provveduto ad adeguare il Codice Etico e Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 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” (non previsto tra i reati-presupposto 231) e di “corruzione tra privati”.

Il Codice Etico e Modello 231 adeguati alla L. n. 190/2012 sono stati approvati dal C.d.A. nella seduta del 03 giugno 2013.

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.

Nel corso del 2013 si è svolta attività di *risk assessment*, focalizzata su processi potenzialmente “critici” e finalizzata all’identificazione di eventuale *vulnus* e valutazione dei rischi, alla luce della sopra richiamata L. n. 190/2012, con formulazione di proposte di miglioramento.

Le risultanze dell’attività suddetta sono state sottoposte al *management* aziendale, che ha ritenuto di effettuare approfondimenti con il supporto dell’ODV, al termine dei quali è stata approvata la Rev. 01 del Modello in data 17/10/2013 ed in data 06/12/2013 modifiche alle succitate procedure.

Attualmente è in corso la revisione del Modello 231 per adeguarlo all’assetto organizzativo del Gruppo approvato nel dicembre 2014.

Detto Modello, in sintesi, fa perno sulle componenti del sistema di controllo operativo interno (Funzione Internal Auditing, Responsabili di funzione, ecc.), fortemente presente all’interno dell’Azienda, che in coerenza con la vigente normativa (si citano: d.lgs. 163/2006; D.P.R. 207/2010, legge 190/2012; d.lgs. 159/2011) consente tendenzialmente:

- la verificabilità, la tracciabilità, la coerenza e la congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- l’applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazioni di compiti (nessuno può gestire da solo un intero processo);
- 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 verbali di audit.

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.

6.2 Il Codice Etico di CAP Holding S.p.A.

CAP Holding, determinata a improntare lo svolgimento delle proprie attività al rigoroso rispetto della legalità, ha adottato un proprio 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 di CAP Holding, 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 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 PTPC, si rinvia alle norme di dettaglio riportate nel Codice Etico della Società, già disponibile sul sito istituzionale dell'Azienda.

6.3 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 SpA 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 L.114/2014.

Soggetti aderenti: Assimpredil, 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 DL 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 luglio u.s., 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".

6.4 Rating di Legalità

In data 21/01/2015 l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) ha attribuito a CAP Holding S.p.A. il **rating di legalità** ex D.L. n. 1/2012, convertito in L. 62/2012, con riconoscimento del punteggio massimo di 3 "stellette".

Si tratta di una sorta di "*bollino blu*" per le aziende virtuose sul piano economico e della legge. 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).

Il citato Regolamento - Art. 2 (Requisiti per l'attribuzione del rating di legalità) prevede tra gli altri 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 decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 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.

Il rispetto di tutti i requisiti di cui all'art. 2 dà diritto all'attribuzione di un punteggio base pari a una ★.

- Art. 3 Regolamento (Valutazione dei requisiti):

- Comma 2: *“Il punteggio base sarà incrementato di un + al ricorrere di determinate condizioni”*:

- 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*).

- Comma 3: *“Il conseguimento di tre segni + comporta l'attribuzione di una ★ aggiuntiva, fino al conseguimento di un punteggio totale massimo di ★★★”*.

Il rating di legalità ha durata di due anni ed è rinnovabile su richiesta.

Del rating attribuito si tiene conto in sede di concessione di finanziamenti da parte delle Pubbliche Amministrazioni, nonché in sede di accesso al credito bancario secondo le modalità previste rispettivamente dall'art. 3 e 4 del Decreto 20 febbraio 2014, n. 57 "*Regolamento concernente l'individuazione delle modalità in base alle quali si tiene conto del rating di legalità attribuito alle imprese ai fini della concessione dei finanziamenti*".

Articolo 7

- Legge 190/2012: Attività Formativa -

I fabbisogni formativi sono individuati dal RPCT, con la Direzione RUO - Ufficio Formazione e Sviluppo Organizzativo, e sentiti i Referenti, ai vari livelli di responsabilità, delle aree a rischio.

Al riguardo nell'anno 2014 il management e tutto il personale di CAP Holding, destinatario del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ex d.lgs. 231/2001) ha già ricevuto specifica informazione ed attività formativa sul Modello 231, nonché in materia di prevenzione della corruzione.

In buona sostanza CAP Holding S.p.A. nella stesura del Modello, ha rivolto particolare attenzione nella "valutazione del rischio", ai reati di corruzione/concussione, nella consapevolezza che il contrasto a tali fattispecie di reato necessita di regole e comportamenti chiari ed inequivocabili.

In particolare, sono stati presi in considerazione i reati di concussione (art.317 c.p.), corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), 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 c.p.), frode informatica (art. 640 ter c.p.).

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 2015 sarà previsto un apposito programma formativo "anticorruzione".

Articolo 8

- Attività a rischio di corruzione -

8.1 Gestione approvvigionamenti ed appalti, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici (d.lgs. 163/2006) e annesso Regolamento di attuazione (DPR 207/2010).

I processi di affidamento di lavori, servizi e forniture sono compresi nella Procedura riguardante la “Gestione degli approvvigionamenti e appalti”, allegata al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 adottato dalla Società e coerente con i principi sanciti nel relativo Codice Etico.

8.2 Consulenze e incarichi professionali.

Coerentemente con i principi deontologici aziendali di cui al Codice Etico, il processo di affidamento di consulenze e incarichi professionali è disciplinato dalla sopra citata Procedura riguardante la “Gestione degli approvvigionamenti e appalti”, allegata al Modello 231.

8.3 Gestione realizzazione interventi.

La Procedura relativa alla “Gestione realizzazione interventi”, allegata al Modello 231, definisce le modalità e le responsabilità legate alla realizzazione degli interventi opere progettate e/o appaltate, in modo da assicurare la conformità ai requisiti di qualità della Società, del Committente e delle leggi e regolamenti applicati, nonché il rispetto dei principi previsti nel Codice Etico di imparzialità, correttezza, integrità, trasparenza e oggettività delle attività in argomento. Specifica procedura disciplina le attività di controllo sulle imprese impegnate in attività di cantiere, segnatamente per quanto riguarda gli aspetti di sicurezza.

8.4 Gestione dei rapporti con ATO, Regione Lombardia, C.DD.PP. e altri istituti bancari, per la gestione di finanziamenti e contributi in conto impianti. Rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Coerentemente con i principi deontologici aziendali di cui al Codice Etico, la gestione degli adempimenti in argomento trova riscontro nella Procedura riguardante la “Gestione dei rapporti con ATO, R.L. e altri istituti bancari per la gestione di finanziamenti e contributi in conto impianti. Altri contributi” e, per quanto concerne i rapporti con la P.A., nel Modello 231 – Parte speciale – Sezione A.

8.5 Gestione delle assunzioni.

CAP Holding S.p.A. con delibera del CdA del 27 febbraio 2013 ha adottato, nel rispetto dei principi d'imparzialità, trasparenza e pubblicità il “Regolamento per il reclutamento del personale del Gruppo CAP”, ove vengono stabiliti i requisiti essenziali, i criteri e le modalità di reclutamento del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato.

Nel Modello 231 di CAP Holding la gestione degli adempimenti in oggetto è in aderenza ai principi deontologici aziendali di cui al Codice Etico ed è disciplinata dalla Procedura per la “Gestione assunzioni”, allegata al Modello 231.

8.6 Gestione erogazioni liberali e sponsorizzazioni.

Coerentemente con i principi deontologici aziendali di cui al Codice Etico, la gestione delle attività in argomento trova riscontro nella Procedura relativa alle “Erogazioni liberali e sponsorizzazioni”, allegata al Modello 231.

8.7 Gestione della contabilità, redazione del Bilancio e gestione capitale sociale e Rapporti con gli Organi di controllo.

La gestione delle attività e degli adempimenti in oggetto trova riscontro, in conformità con i principi deontologici aziendali di cui al Codice Etico, nel Modello 231 – Parte speciale – Sezione B e nella Procedura per la “Redazione del bilancio e gestione del capitale sociale” .

8.8 Rivisitazione dell’elenco delle aree a rischio individuate.

Considerata l’attuale rivisitazione ordinamentale del Gruppo Cap Holding S.p.A. l’elencazione delle aree a rischio individuate sarà oggetto di ulteriori approfondimenti/integrazioni/sviluppi e sarà pertanto cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, sentito l’ODV, predisporre un costante aggiornamento/monitoraggio dell’elenco in contesto.

In tale quadro, sarà contestualmente avviata la revisione / aggiornamento del “Modello 231”, di CAP Holding S.p.A. e degli atti regolamentari/procedure, anche per un efficace e concreto contrasto a possibili fenomeni corruttivi.

Articolo 9

- Rotazione degli incarichi -

CAP Holding S.p.A. valuterà, 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.

A seguito delle valutazioni delle performance effettuate nel corso dell'anno 2014 sono state individuate le risorse (personale TOP) sulle quali il Gruppo CAP - anche attraverso percorsi di "JOB ROTATION" adotterà politiche nel breve/medio/lungo termine finalizzate alla crescita professionale.

Pertanto, allo scopo di consentire lo scambio di esperienze e professionalità non solo delle suddette risorse ma anche di figure apicali e, nell'ottica dei principi adottati dal C.d.A. della Società Capogruppo in data 10.12.2014 relativi al nuovo assetto organizzativo del Gruppo, sono indicate di seguito le prime applicazioni del meccanismo della "job rotation":

Data applicazione	di	Società di appartenenza e ruolo svolto	Società di destinazione e nuovo ruolo
08.01.2015		CAP H – Dirigente Progettazione e D.L. Fognatura e Depurazione	AMIACQUE - Dirigente Settore Gestione Acquedotto
08.01.2015		AMIACQUE – Dirigente Settore Gestione Acquedotto	AMIACQUE - Dirigente Settore Gestione Fognatura
15.02.2015		CAP H – Tecnico Progettazione e D.L. - Depurazione	AMIACQUE - Responsabile Gestione reti fognatura – Zona 1
01.04.2015		CAP H – Coordinatore Ispettori Sicurezza Cantieri	AMIACQUE - Responsabile Gestione reti fognatura – Zona 2
01.04.2015		AMIACQUE - Responsabile Gestione reti fognatura – Zona 2	CAP HOLDING - Tecnico Progettazione e D.L. - Depurazione
01.05.2015		AMIACQUE – Responsabile Ufficio Appalti e Procurement	CAP HOLDING - Responsabile Ufficio Appalti e Procurement
01.05.2015		CAP HOLDING - Responsabile Ufficio Appalti e Procurement	AMIACQUE – Responsabile Ufficio Appalti e Procurement

Nel corso del corrente anno la "job rotation" riguarderà altri dipendenti del Gruppo, individuati non solo tra il personale TOP ma anche alle risorse che attualmente svolgono un ruolo a diretto contatto con fornitori per le finalità più sopra specificate.

Articolo 10

- Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito -

L'art. 1 comma 51 della Legge 190/2012 ha introdotto, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, il nuovo articolo 24 bis rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti". In buona sostanza il dettato normativo prevede:

a. **la tutela dell'anonimato:** lo scopo è quello di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. La tutela

dell'anonimato non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La tutela introdotta dalla norma si riferisce al caso di segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione solo quando si presentano adeguatamente circostanziate con dovizia di particolari e tali da far emergere fatti e situazioni riferiti a determinati contesti.

Tuttavia l'identità del segnalante può essere rivelata all'Autorità disciplinare e all'incolpato nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;
- quando la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito;
- la contestazione è fondata in tutto o in parte sulla sola segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;

b. il divieto di discriminazione nei confronti del denunciante, quali azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione;

c. sottrazione al diritto di accesso: il documento non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte dei richiedenti ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art.24 comma 1 lett.a) della legge 241/1990.

PARTE SECONDA: PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

Articolo 1

APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA PER LA TRASPARENZA

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 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 confermato le indicazioni rese con la citata circolare ministeriale, disponendo 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.

CAP Holding S.p.A. è consapevole che la trasparenza rappresenti una imprescindibile misura

di prevenzione della corruzione.

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è improntato ai principi normativi in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni delle società partecipate dalla Pubblica Amministrazione.

Tale programma 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.

Articolo 2

APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PROGRAMMA

Il programma per la trasparenza e l'integrità, così come disciplinato dalla normativa vigente, è parte integrante del Piano di prevenzione della corruzione; esso ha validità triennale da aggiornare annualmente ed è pubblicato sul sito aziendale.

Articolo 3

CONTENUTO DEL PROGRAMMA

Il presente Programma disciplina le misure organizzative interne finalizzate all'attuazione della normativa sulla trasparenza, sulla base della legislazione attualmente in vigore, nonché delle disposizioni emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione e dall'Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici in materia di trasparenza.

3.1. Sezione Trasparenza sul sito internet aziendale - Iniziative di comunicazione della trasparenza

Ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 33/2013, è stata istituita apposita sezione, denominata "Trasparenza", sul sito internet di CAP Holding S.p.A., nella quale sono pubblicati tutti i dati e le informazioni concernenti l'organizzazione, l'attività e le modalità per la realizzazione delle finalità del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, di cui al D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 (articoli 11, 14, 15 e 22), alla Legge 6 novembre 2012, n. 190 (art. 1 comma 16) e al Piano Nazionale Anticorruzione, cui integralmente si rimanda.

Relativamente all'applicazione del D.Lgs. n. 39/2013, recante disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità, si fa presente che, nella sezione "Trasparenza", sono pubblicate le dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconfiribilità/incompatibilità, presentate dagli interessati ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 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 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 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.

Inoltre, il Gruppo CAP nel mese di novembre 2014, ha siglato un protocollo di intesa con l'Ordine degli Architetti, Pianificatori Paesaggisti e Conservatori, l'Ordine degli Ingegneri, il Collegio Geometri e Geometri Laureati della Provincia di Milano e il Collegio dei Periti Industriali e dei Periti Industriali Laureati delle Province di Milano e Lodi, per l'accesso al suddetto WebGis.

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.

Per la prima volta in Italia un'azienda pubblica mette gratuitamente a disposizione dei professionisti la propria banca dati del sottosuolo, consentendo loro di accedere gratuitamente al sistema, ricavandone moltissime informazioni aggiornate in tempo reale. Ogni professionista potrà registrarsi alla piattaforma e attraverso un'autenticazione tramite user e password, potrà avere accesso alle informazioni relative al territorio del Comune selezionato, tra cui: strade, le reti di acquedotto con tutti i dati e gli elementi significativi, (es. diametro delle tubature), le reti di fognatura, la geologia del territorio con altimetrie e dati piezometrici.

3.2. Pubblicità dei dati e protezione dei dati personali

Il presente Programma rispetta le disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 196 del 30 giugno 2003 (*Codice in materia di protezione dei dati personali*) laddove si dispone 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".

La tutela dei dati sensibili di cui all'art. 4, comma 1, lett. d), del citato Codice, è assicurata con particolare impegno e attenzione.

Gli obblighi di trasparenza devono coordinarsi, inoltre, con le Linee guida dettate dal Garante nel giugno 2014 e, per tale motivo, prima della pubblicazione è necessaria una verifica circa il rispetto del principio di pertinenza e non eccedenza dei dati personali pubblicati. Nel 2015 verranno perfezionati formati standardizzati per le comunicazioni da rendere in materia di trasparenza, tenuto conto della necessità di estrarre i dati direttamente dagli applicativi in uso.

Articolo 4

RESPONSABILE AZIENDALE PER LA TRASPARENZA E SOGGETTI REFERENTI

Il Consiglio di Amministrazione di CAP Holding S.p.A. con deliberazione del 30.01.2014 ha nominato il Direttore Generale di CAP Holding “*Responsabile per la Trasparenza*”, ai sensi della L. n. 190/2012.

Le specifiche attività svolte dal R.P.C.T. (Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza) sono:

- controllo sull’adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- monitoraggio sull’attuazione degli obblighi di trasparenza e ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con il P.T.P.C.;
- nei casi più gravi di inadempimento degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, il R.P.C.T. valutare l’eventuale attivazione del procedimento disciplinare, dandone comunicazione al Consiglio di Amministrazione;
- controllare e assicurare la regolare attuazione dell’accesso civico di cui al successivo art. 7 sulla base di quanto stabilito dalla vigente normativa.

Con particolare riferimento al sopra citato punto n. 2, il monitoraggio è condotto secondo le modalità specificatamente previste dalla normativa. Il R.P.C.T. ha individuato nel Responsabile dell’Ufficio Staff di Direzione Generale il soggetto incaricato per la cura degli adempimenti operativi per tutto il Gruppo CAP.

Pertanto, l’Ufficio Staff di Direzione Generale gestisce il flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

Il suddetto Referente per la Trasparenza ha obblighi di collaborazione, monitoraggio e azione diretta con riferimento al tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare e aggiornare nel rispetto delle disposizioni di legge.

Il R.P.C.T. non risponde dell’inadempimento degli obblighi, se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

Articolo 5

ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL’AZIENDA PER LA PREDISPOSIZIONE E L’ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA

Il R.P.C.T. dà impulso all’attuazione del Programma Triennale, fornisce suggerimenti, organizza riunioni periodiche con i/il referenti/e, fornisce consulenza continuativa ai referenti per la progressiva attuazione della complessa normativa sulla trasparenza, controlla e verifica il rispetto degli adempimenti connessi alla normativa stessa.

Per le materie di competenza, ogni referente ha obblighi di collaborazione, monitoraggio e azione diretta riguardo al Programma triennale per la trasparenza e integrità, con riferimento al tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ed aggiornare, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e di tutti gli altri obblighi giuridici collegati e connessi al

suddetto Programma nonché, laddove non sia presente una scadenza, si attiene al principio della tempestività.

Il R.P.C.T. potrà compiere verifiche a campione senza preavviso circa il rispetto degli obblighi previsti dalla normativa sulla trasparenza e delle disposizioni di cui al presente articolo, al fine di verificare l'effettiva fruibilità dei dati e delle informazioni da parte degli utenti.

Tutti i dati soggetti a pubblicazione sul sito web istituzionale sono da identificare su tabelle in formato aperto ai sensi delle disposizioni vigenti in materia predisposte dalle Aree/Uffici aziendali competenti che provvedono alla compilazione per quanto di rispettiva pertinenza:

- LAC (Direzione legale Appalti e Contratti) per quanto riguarda i Lavori, forniture e servizi, Incarichi di collaborazione e consulenza, etc.;
- COM Ufficio Comunicazione) per quanto riguarda Sovvenzioni e contributi, erogazioni liberali, etc.;
- STAFF DIREZIONE GENERALE per quanto riguarda i dati su C.d.A., società partecipate, etc.;
- RUO (Direzione Risorse Umane e Organizzazione) per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali, organizzazione, etc.;

I predetti dati sono da pubblicare entro i termini previsti dalla legge nella sezione del sito web istituzionale di CAP Holding S.p.A. denominata "Trasparenza" nella quale sono disponibili, all'interno di specifiche sottocategorie, tutti i file relativi ai dati di cui la legge dispone la pubblicazione.

Per l'anno 2014 non sono emerse, né sono state segnalate, particolari situazioni nell'attuazione del presente "Piano".

Articolo 6

FORMAZIONE INTERNA E COMUNICAZIONE ESTERNA

Al fine di sviluppare nell'ambito dell'azienda la cultura della trasparenza e della legalità, nello spirito della più recente legislazione in materia, la Direzione RUO - Ufficio Formazione e Sviluppo Organizzativo (quale Direzione Centrale di Gruppo) predispone, sulla scorta delle informazioni e priorità fornite dai referenti - d'intesa con il Responsabile della trasparenza - adeguati percorsi formativi per tutti i dipendenti, previsti nell'apposito piano di formazione di cui al paragrafo 15 del Modello 231.

La formazione sulla trasparenza sarà, inoltre, effettuata unitamente ai percorsi formativi previsti dal Piano Triennale di prevenzione della corruzione dell'azienda, di cui fa parte integrante il presente Programma per la Trasparenza.

Superata la prima fase di attuazione del Programma Triennale della Trasparenza, il RPCT potrà, anche attraverso gli stakeholder, verificare l'attivazione di ambiti di miglioramento

divulgativo degli adempimenti sulla trasparenza e promuovere eventuali iniziative partecipative.

In particolare, nell'anno 2015 sarà programmata una specifica sessione di approfondimento formativo dedicato al personale delle Direzioni e funzioni aziendali interessate dagli adempimenti in materia di trasparenza, finalizzato al censimento dei dati e delle informazioni soggette a pubblicazione sul sito web istituzionale, ai sensi dell'articolo 1 comma 16 lett. b), c), d) e dagli articoli 14, 15 e 22 del D.Lgs. n. 33/2013 oltre che dall'articolo 20 del D.Lgs. n. 39/2013.

Inoltre, il Gruppo CAP, come avvenuto nel 2014, collaborerà e parteciperà a eventi specifici in tema di trasparenza (quali la "giornata della trasparenza" presso la Città Metropolitana di Milano), al fine di favorire la divulgazione delle buone prassi aziendali, anche attraverso la distribuzione di materiale informativo sulla trasparenza e sul Programma per la Trasparenza del Gruppo.

Articolo 7

DISCIPLINA DELL'ACCESSO CIVICO

L'art. 5 del D.lgs. n. 33/2013 ha introdotto il nuovo istituto del cd. accesso civico, che garantisce a chiunque il diritto di accedere alle informazioni e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni e società partecipate dalle stesse.

Mediante tale nuovo 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 nuova 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 n. 190/2012 nonché dal Piano Triennale di prevenzione della corruzione di CAP Holding.

Responsabile dell'accesso civico è il Direttore Generale di CAP Holding in quanto Responsabile della Trasparenza.