

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

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

Anni 2017 – 2019 

Indice

1. Premessa	- 5 -
2. Contesto normativo di riferimento	- 5 -
3. Struttura societaria.....	- 5 -
3.1. Corporate governance.....	- 5 -
3.2. Sistema dei controlli interni	- 6 -
4. Analisi di contesto	- 7 -
4.1. Analisi di contesto esterno.....	- 8 -
4.2. Analisi di contesto interno	- 8 -
5. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di CAP Holding S.p.A. ..	- 9 -
5.1. Definizione di corruzione	- 9 -
5.2. Approvazione e aggiornamento del Piano	- 10 -
5.3. Pubblicazione del Piano.....	- 10 -
6. Soggetti e ruoli che concorrono in CAP Holding alla strategia di prevenzione della corruzione e alla diffusione della trasparenza	- 11 -
6.1. Il Consiglio di Amministrazione	- 11 -
6.2. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di CAP Holding	- 11 -
6.2.1. Autorità e indipendenza del RPCT.....	- 12 -
6.2.2. Compiti e funzioni assegnati al RPCT	- 12 -
6.2.3. Poteri di interlocuzione e di controllo.....	- 13 -
6.2.4. Flussi informativi verso il RPCT.....	- 13 -
6.2.5. Relazioni con gli organi di controllo/vigilanza e le altre funzioni di controllo	- 14 -
6.2.6. Supporto specialistico al RPCT	- 14 -
6.2.7. Misure poste a tutela dell'operato del RPCT	- 15 -
6.2.8. Responsabilità del RPCT	- 15 -
6.3. I Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.....	- 15 -
6.4. Organismo di Vigilanza	- 16 -
6.5. Tutti i dipendenti di CAP Holding	- 17 -
6.6. Collaboratori a qualsiasi titolo di CAP Holding S.p.A.....	- 17 -
7. Coordinamento tra la Legge 190/2012 e il D.lgs. 231/2001	- 17 -
7.1. Il Codice Etico di CAP Holding S.p.A.	- 18 -
7.2. I reati compresi negli articoli 24 e 25 del D.lgs. 231/2001	- 19 -
7.3. I reati non compresi nel D.lgs. 231/2001	- 19 -
8. Approccio metodologico	- 20 -
8.1. Misure specifiche di prevenzione della corruzione.....	- 21 -
9. Misure trasversali di prevenzione della corruzione e per la trasparenza	- 22 -

9.1.	Misure di trasparenza.....	- 22 -
9.1.1.	Pubblicità dei dati e protezione dei dati personali.....	- 28 -
9.1.2.	Disciplina dell'accesso civico	- 28 -
9.2.	Misure di formazione	- 28 -
9.3.	Misure di regolamentazione e semplificazione dei processi	- 29 -
9.4.	Misure di sensibilizzazione e partecipazione	- 29 -
9.5.	Misure di rotazione	- 30 -
9.6.	Misure di segnalazione e protezione	- 30 -
9.7.	Misure di disciplina del conflitto di interessi.....	- 31 -
9.8.	Protocollo di legalità e annesso atto aggiuntivo in materia anticorruzione sottoscritto tra CAP Holding S.p.A. e Prefettura - UTG di Milano.....	- 31 -
9.9.	Rating di Legalità	- 32 -
10.	Inconferibilità e incompatibilità specifiche per gli amministratori e per i dirigenti.....	- 32 -
11.	Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici	- 33 -

Definizioni ed acronimi

AATO	Autorità d'Ambito Territoriale Ottimale
ANAC	Autorità Nazionale Anti-Corruzione
CdA	Consiglio di Amministrazione
DFP	Dipartimento della Funzione Pubblica
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
IA	Ufficio Internal Auditing
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
RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
SCI	Sistema di Controllo Interno
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 inconferibilità 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 Anti-Corruzione (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).

E’ 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.

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 decentralizzata mediante l’adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Con riferimento all’anno 2016, 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 nuova 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”*.

I contenuti del PNA 2016 e del D.lgs. 97/2016 sono quindi l’elemento di indirizzo per l’attività di aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2017 – 2019 di CAP Holding.

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.

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.

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, ad Amiacque è attribuito tra l'altro il compito di gestire le relazioni contrattuali ed extracontrattuali con l'utenza del S.I.I.; il servizio di conduzione e manutenzione non incrementativa degli impianti e delle reti del S.I.I., finalizzati a garantire l'erogazione del servizio idrico integrato sotto il profilo tecnico-operativo.

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.

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, attutendo 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 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 da parte dell'Ufficio IA di Gruppo, 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, un'intervista ai Responsabili delle aree a rischio identificate e la compilazione del questionario definito nel PNA 2013 (cfr. Allegato 5 del PNA).

4.1. Analisi di contesto esterno

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.

Secondo l'Indice di percezione della corruzione (CPI) redatto da Transparency International per l'anno 2015, l'Italia si è classificata al 61° posto nel mondo su 168 Paesi, leggermente migliorata la posizione rispetto all'anno precedente (69°).

Tuttavia, l'Italia rimane ancora in fondo alla classifica europea, seguita solamente dalla Bulgaria e dietro altri Paesi generalmente considerati molto corrotti come Romania e Grecia, entrambi in 58° posizione con un punteggio di 46¹.

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 evidenziato in plurimi studi e relazioni delle autorità competenti, 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.

Il Prefetto, ai sensi dell'art. 93 del D.lgs. n. 159/2011, 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.

Il suddetto sistema informatico Web Gis è utilizzato, altresì, dalla Società per le verifiche dei cantieri da parte dell'Ufficio Unico Ispettori Sicurezza Cantieri all'uopo costituito.

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.

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.;

¹ Fonte: <https://www.transparency.it/>

- Sistema di gestione integrato qualità, ambiente e sicurezza predisposto rispettivamente in conformità agli standard internazionali ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, ISO 22000, ISO 17025, ISO 50001 e SA 8000;
- 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;
- Codice Etico, costituito dall'insieme di principi e valori che tutti i soggetti interni ed esterni, che hanno direttamente o indirettamente una relazione con la Società, devono rispettare. 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 Etico degli appalti lavori, forniture e servizi;
- 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;
- 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.

Inoltre, è stata eseguita un'analisi con particolare riferimento alle aree identificate a più alto rischio attraverso interviste e questionari sottoposti ai referenti anticorruzione. I questionari definiti dal PNA (Cfr. Allegato 5 "Tabella valutazione del rischio") sono stati fatti compilare ai referenti delle aree a rischio ai fini del calcolo della valutazione complessiva del livello di rischio percepito.

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

Il presente PTPCT 2017 – 2019 è stato predisposto attraverso un'attività di aggiornamento ed integrazione del precedente Piano, svolta con riferimento alle recenti modifiche normative ed iniziative assunte in materia di anticorruzione e trasparenza nel corso del 2016.

Il presente Piano 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.

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

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, nella riunione del 01/10/2015, 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.

Per quanto concerne l'adozione del presente PTPCT, nella seduta del 20/12/2016, il C.d.A. ha esaminato in via preliminare gli adempimenti previsti nella delibera n. 831 del 03 agosto 2016 (*"Aggiornamento 2016 al Piano Nazionale Anticorruzione"*) e del D.lgs. 97/2016 (*"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"*).

Il C.d.A., alla luce delle succitate modifiche normative e della informativa resa al riguardo dal RPCT presente alla riunione, ha svolto le prime valutazioni circa i criteri di aggiornamento del PTPCT, nonché circa le proposte di individuazione degli organi preposti alla vigilanza sull'attuazione della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza, nonché delle misure previste dal Piano adottato dalla Società.

Il RPCT ha ricevuto, nei termini prescritti, i reports dei Dirigenti sullo stato di applicazione delle misure di prevenzione della corruzione nell'ambito della struttura di rispettivo riferimento e sulle azioni intraprese.

La Direzione / RPCT ha definito con i Dirigenti del Gruppo il piano degli obiettivi 2017, in cui sono recepite alcune delle misure di prevenzione della corruzione da attuare nel 2017.

Nella riunione del C.d.A. del 20/12/2016 il RPCT ha condiviso con l'organo amministrativo i criteri per l'aggiornamento del Piano di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

Nella seduta del C.d.A. del 13/01/2017 ha approvato il suddetto piano degli obiettivi del Gruppo 2017.

Nella seduta del 26/01/2017 il C.d.A. di CAP Holding ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2017-2019 ai sensi delle disposizioni vigenti in materia.

Il presente PTPCT, che copre il periodo 2017 – 2019, entra in vigore, previo parere favorevole espresso dal Comitato di Indirizzo Strategico, dalla data di pubblicazione sul sito istituzionale della Società.

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.

L'aggiornamento del Piano avverrà nel rispetto della procedura più sopra indicata che prevede il passaggio in C.d.A. del suddetto documento.

5.3. Pubblicazione del Piano

Il PTPCT, dopo l'approvazione secondo le modalità di cui al punto 5.2, 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.

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 creare una conoscenza diffusa 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.

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, 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.

6.1. Il Consiglio di Amministrazione

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 descritta al precedente punto 5.2;
- adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

6.2. 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 Pubbliche Amministrazioni.

Al riguardo il C.d.A. 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 con attribuzioni, ai sensi dell'art. 43 del D.lgs. 33/2013, anche delle funzioni di Responsabile per la Trasparenza, sino al 31 dicembre 2017.

Il sunnominato RPCT svolge le proprie funzioni anche tramite l'Ufficio Etica & Compliance, avvalendosi del supporto operativo del Responsabile di tale Ufficio, in conformità a quanto previsto dal PNA. In particolare, l'ANAC nelle nuove linee di indirizzo ha sottolineato 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.

6.2.1. Autorità e indipendenza del RPCT

Il RPCT è indipendente ed autonomo, riferendo direttamente al Consiglio di Amministrazione. A tale scopo il suo nominativo è stato segnalato al Comitato di Indirizzo Strategico nel corso della seduta in data 07 marzo 2014.

6.2.2. 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;
- definire con la Direzione HR il Piano di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, individuando le diverse tipologie di formazione ed il personale interessato;
- 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 al C.d.A., al Collegio Sindacale e alla Direzione HR, ai fini dell'eventuale attivazione delle azioni più opportune e/o del procedimento disciplinare, informando, se ritenuto necessario, l'ANAC;
- 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 dell'Ufficio Etica & 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.

La nuova disciplina 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 definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, entro il 31 gennaio di ciascun anno.

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".

6.2.3. 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., 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:

- dell'Ufficio Etica & Compliance per le attività di supporto operativo e il monitoraggio dell'implementazione delle misure preventive di anticorruzione, si rimanda al paragrafo 6.2.6;
- dell'Ufficio Staff di Direzione Generale 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 del Codice Etico;
- della funzione Internal Audit per la valutazione dell'adeguatezza e dell'efficacia del sistema dei controlli interni adottati dalla Società al fine di ridurre i rischi di corruzione.

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.

6.2.4. 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 nel Codice Etico;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) deve farlo per iscritto e in forma non anonima attraverso i canali dedicati (Procedura per le segnalazioni d'illeciti - Whistleblowing). 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.

6.2.5. 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.

6.2.6. Supporto specialistico al RPCT

Nel corso del 2016 a seguito di una riorganizzazione societaria è stato istituito l'Ufficio Etica & Compliance.

Tale Ufficio ha il compito di implementare 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 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 Staff di Direzione Generale, all'Ufficio Sistemi di gestione Qualità, Ambiente e Sicurezza nonché dell'ufficio Internal Auditing di Gruppo, avvalendosi in particolare del supporto operativo dei Responsabili di tali uffici.

6.2.7. 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) ed 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.

6.2.8. 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.

6.3. 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 e referenti interni previsti dal paragrafo 13 del 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.

I Referenti sono identificati, sulla base dei processi sensibili individuati nell'ambito dell'organizzazione della Società, come i responsabili pro tempore delle funzioni aziendali operanti nelle aree di attività a rischio, tenendo conto delle responsabilità che la stessa Società ha formalmente assegnato attraverso la definizione della struttura organizzativa e il sistema di deleghe e procure vigenti.

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 del Codice 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) redigere ed inviare i flussi informativi periodici al RPCT, per le aree di attività a rischio di competenza;
- h) inviare periodicamente 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;
- i) 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 2016, non è pervenuta dai Referenti alcuna segnalazione di violazione delle prescrizioni, di criticità nell'applicazione delle misure, ovvero di modifica del Piano.

Il flusso informativo tra il RPCT 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.

6.4. 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.

Inoltre, considerata la stretta connessione tra le misure adottate ex D.lgs. 231/2001 e quelle previste dalla Legge 190/2012, il coordinamento tra gli organismi di controllo della Società è altresì garantito dalla presenza tra i componenti dell'OdV della Capogruppo, attualmente in carica, del Responsabile dell'Ufficio Internal Auditing di Gruppo, con il che è consolidato il collegamento tra le attività di verifica e controllo di competenza dell'OdV e quelle di pertinenza del Responsabile IA di Gruppo.

6.5. 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 s.m.i.;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi;
- osservano 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 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 2016, non risulta pervenuta nessuna segnalazione di illecito o di casi di personale conflitto di interessi.

6.6. 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 2016 non sono pervenute segnalazioni;
- rispettare i contenuti e le misure previste nel presente Piano.

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

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 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.

Il PNA prevede che, per evitare inutili ridondanze, qualora gli enti di diritto privato in controllo pubblico adottino già Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 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. 231/2001 ma anche a tutti quelli considerati nella Legge 190/2012, dal lato commissivo o omissivo, in relazione al tipo di attività svolta dall'ente.

Tali parti dei MOGC - prosegue il PNA - integrate ai sensi della Legge n. 190/2012 e denominate Piani di prevenzione della corruzione, debbono essere pubblicati sul sito istituzionale. Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale

devono, inoltre, nominare un Responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, nonché definire nei propri modelli di organizzazione e gestione dei meccanismi di accountability, che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione.

La Delibera ANAC n. 831 del 03 agosto 2016 conferma che, in una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti, le società in controllo pubblico integrano il MOGC ex D.lgs. 231/2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e illegalità all'interno delle società, in coerenza con le finalità della Legge 190/2012.

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” (non previsto tra i reati-presupposto 231) 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, 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 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 nel Codice 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:
 - 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. 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 Piano, si rinvia alle norme di dettaglio riportate nel Codice Etico della Società, 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):

- 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.);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *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.

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.

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.

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.

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

Propedeutica all'individuazione delle attività a rischio è stata l'analisi dei documenti rilevanti per identificare le aree ed attività aziendali oggetto d'analisi.

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; Codice Etico; bilanci annuali; piano industriale del Gruppo; altra documentazione (es. Risk assessment 231).

Si è altresì tenuto conto di tutte le vicende che hanno interessato la Società 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 vi è riportato il dettaglio per ciascun processo dei rischi potenziali, delle misure di prevenzione obbligatorie ed ulteriori e della 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, Città 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 dei flussi finanziari (incassi e pagamenti)
14. Gestione delle note spese e delle spese di rappresentanza
15. Affidamento di incarichi di consulenza o prestazioni di servizi
16. Emissione di pareri tecnici e permessi in qualità di ente gestore del SII

17. Gestione procedure di esproprio, occupazione temporanea e servitù di passaggio

Per le seguenti aree a rischio di corruzione:

- Richiesta, gestione e rendicontazione di eventuali altri finanziamenti e contributi,
- Gestione dei rapporti con la PA per denunce di conformità, ovvero per l'ottenimento di licenze, concessioni o autorizzazioni amministrative,
- Gestione delle visite ispettive
- Gestione del precontenzioso e del contenzioso,
- Gestione degli accordi transattivi,

già disciplinate all'interno del Modello 231 al fine di evitare ridondanze, come previsto dall'ANAC, si rinvia al relativo risk assessment ed action plan predisposto in sede di aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01.

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 sarà oggetto di ulteriori approfondimenti/integrazioni/sviluppi e sarà pertanto cura del RPCT, sentito l'OdV, predisporre un costante aggiornamento/monitoraggio dell'elenco in contesto.

❖ Fase 3: Valutazione del rischio

Scopo di tale fase è consistito nell'individuazione, per ciascuna area a rischio dei presidi organizzativi, di controllo e comportamento esistenti al fine di prevenire i rischi di corruzione evidenziati nella precedente fase di *risk assessment*.

Nel PNA 2016 è stata confermata l'impostazione relativa alla gestione del rischio elaborata nel 2013, come integrato dall'aggiornamento del 2015, anche con riferimento alla distinzione tra misure organizzative generali e specifiche e alle loro caratteristiche.

Quindi sulla base della metodologia prevista nell'Allegato 5 del PNA, mediante il questionario definito dall'ANAC, sono stati stimati la probabilità e l'impatto del rischio per ciascuna aree identificata nella precedente fase. I risultati di tale attività sono stati formalizzati in specifici documenti denominati "*Matrici di Risk assessment*".

A seguito della identificazione delle attività a rischio 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.

8.1. Misure specifiche di prevenzione della corruzione

Le misure specifiche di prevenzione della corruzione per l'anno 2017 sono definite per CAP Holding sulla base delle risultanze dell'analisi di contesto e del Risk assessment integrato ai sensi del D.lgs. 231/01 e alla 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.

Per garantire maggiore sensibilizzazione e attenzione al tema, come nel precedente Piano, le misure di prevenzione della corruzione sono recepite nel piano degli obiettivi del Gruppo anno 2017.

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

Si rimanda all'Allegato 1 per l'elenco delle misure previste per l'anno 2017 con l'indicazione dei soggetti attuatori, le modalità di verifica e di monitoraggio e i relativi termini.

La verifica dell'attuazione ed efficacia delle misure specifiche di prevenzione sarà effettuato dal RPCT con il supporto dell'Ufficio Etica & Compliance, con la seguente tempistica:

- verifica semestrale svolta dall'Ufficio Etica & Compliance al fine di monitorare lo status di attuazione delle misure specifiche condivise;

- verifica annuale svolta dall'Ufficio Etica & Compliance ai fini della predisposizione della relazione annuale del RPCT, entro i termini previsti dalla normativa vigente in materia.

La responsabilità del monitoraggio è in capo al RPCT e ai Responsabili dei predetti uffici.

Il RPCT comunicherà, con la sua relazione annuale, all'organo amministrativo, al Collegio Sindacale e all'OdV i risultati del monitoraggio.

Con riferimento al 2016, è stata data attuazione alle misure previste nel PTPCT. 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. Nella relazione annuale del RPCT pubblicata sul sito web, sezione "Società Trasparente", sono forniti dettagli circa l'efficacia delle misure.

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

9.1. Misure di trasparenza

La nuova disciplina definita nel PNA 2016 prevede 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 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 rappresenta una imprescindibile misura di prevenzione della corruzione.

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 richiamato al paragrafo 5.2 del presente Piano, 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 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.

Di seguito alcuni esempi:

- <http://www.gruppocap.it/fornitori-e-gare/gare-e-appalti>
Nella sezione “fornitori e gare” sono pubblicati i documenti (tra cui il regolamento dei contratti del Gruppo CAP, il protocollo di legalità, il codice etico degli appalti, ecc.), le informazioni e dati relativi alle gare in corso e aggiudicate, l’albo dei fornitori e il sistema di qualificazione Lavori; Forniture, Servizi e Professionisti;
- <http://www.gruppocap.it/attivita/webgis/il-progetto>
Nella sezione Geocap, sono pubblicate aggiornati 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;
- <http://www.gruppocap.it/attivita/investimenti/grandi-opere>
Nella sezione “grandi opere” sono pubblicate le informazioni relative ai principali lavori in corso e realizzati con un elevato grado di dettaglio tecnico.

Per l’anno 2017, sarà mensilmente 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.

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.

Nella tabella di seguito riportata sono previsti tutti i dati soggetti alla pubblicazione sul sito web istituzionale, sono 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, come di seguito indicato.

I predetti dati sono da pubblicare entro i termini previsti dalla legge. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di CAP, con la proattiva collaborazione dei soggetti destinatari della misura in oggetto, garantisce la tempestiva pubblicazione delle dichiarazioni sul sito internet aziendale nell'apposita sezione "Società Trasparente".

Denominazione sotto-sezione livello 1 (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione livello 2 (Tipologie di dati)	Contenuto	Tempistica Aggiornamento	Direzione/Ufficio competente
DISPOSIZIONI GENERALI	Attestazioni Responsabile della prevenzione della corruzione / soggetto analogo OIV	Griglia di rilevazione Documento di attestazione Scheda di sintesi	Annuale	Etica & Compliance
	Atti di carattere normativo e amministrativo generale	Statuto Regolamento Comitato di Indirizzo Strategico Codice Etico Protocollo di Legalità	Tempestivo	Staff DG
	Disposizioni normative	Riferimenti alle norme di legge	Tempestivo	Staff DG
	Convenzione affidamento Servizio Idrico Integrato	Carta del Servizio Regolamento del Servizio e Disciplinare tecnico	Tempestivo	Staff DG
	Burocrazia zero	non applicabile	--	--
	Organo di indirizzo	Dati relativi al Consiglio di	Tempestivo	Staff DG

Denominazione sotto-sezione livello 1 (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione livello 2 (Tipologie di dati)	Contenuto	Tempistica Aggiornamento	Direzione/Ufficio competente
ORGANIZZAZIONE	politico-amministrativo	Amministrazione		
	Collegio Sindacale	Dati relativi al Collegio Sindacale	Tempestivo	Staff DG
	Comitato di Indirizzo Strategico	Dati relativi al Comitato di Indirizzo Strategico	Tempestivo	Staff DG
	Organismo di Vigilanza	Dati relativi all'Organismo di Vigilanza	Tempestivo	Etica & Compliance
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Eventuali sanzioni	Tempestivo	Etica & Compliance
	Organigramma e Uffici	Organigramma – struttura organizzativa del Gruppo CAP	Tempestivo	Formazione e sviluppo organizzativo
CONSULENTI E COLLABORATORI	Incarichi	Dati relativi agli incarichi conferiti a consulenti e/o collaboratori	Tempestivo (rif. art. 1, c. 675, L. 208/2015)	DC Appalti e Contratti
PERSONALE	Dirigenti	Dati relativi agli incarichi dirigenziali (CV e dichiarazioni)	Tempestivo	Etica & Compliance
		Dati relativi alle retribuzioni	Tempestivo	Gestione amministrativa e paghe
	Dotazione organica	Composizione e costo del personale a tempo indeterminato Gruppo CAP	Annuale	Gestione amministrativa e paghe
	Personale non a tempo indeterminato	Composizione personale Gruppo CAP non a tempo indeterminato Costo e elenco personale a tempo determinato	Annuale	Gestione amministrativa e paghe
	Tassi di assenza	Tassi di assenza del personale distinti per uffici	Trimestrale	Gestione amministrativa e paghe
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	Elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente	Tempestivo	Gestione amministrativa e paghe
	Contrattazione collettiva	Riferimenti a CNL applicati al Gruppo CAP Regolamento assunzioni	Tempestivo	Gestione amministrativa e paghe
	Contrattazione integrativa	Piano performance	Tempestivo	Gestione amministrativa e paghe
PERFORMANCE	Premi collegati a performance Gruppo CAP	Premio di risultato Gruppo CAP	Annuale	Gestione amministrativa e paghe
SELEZIONE DEL PERSONALE	Esiti selezioni del personale	Ricerche di personale	Semestrale	Formazione e sviluppo organizzativo
SOCIETA' ED ENTI PARTECIPATI		Dati relativi alle società partecipate	Annuale	Staff DG

Denominazione sotto-sezione livello 1 (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione livello 2 (Tipologie di dati)	Contenuto	Tempistica Aggiornamento	Direzione/Ufficio competente
ATTIVITA' E PROCEDIMENTI	Area Clienti	Informazioni contratti utenza	Tempestivo	Settore Gestione clienti
	Investimenti pareri e collaudi	Opere acquedottistiche di urbanizzazione - modalità e relativa modulistica per allacciamenti alla rete dell'acquedotto	Tempestivo	Area Tecnica
	Investimenti pareri e collaudi	Opere fognarie e di urbanizzazione - modalità per: redigere progetti delle opere fognarie, richiedere parere tecnico preventivo sulle opere fognarie e collaudo tecnico funzionale delle opere fognarie	Tempestivo	Area Tecnica
		Tariffario	Annuale	Area Tecnica
GARE E APPALTI	Gare e appalti	Regolamento disciplina dei contratti, Protocollo di Legalità, Codice Appalti	Tempestivo	DC Appalti e Contratti
		Codice Etico Gruppo CAP	Tempestivo	Etica & Compliance
	Fornitori	Modulistica per iscrizione all'albo fornitori	Tempestivo	DC Appalti e Contratti
	Sistema di qualificazione	Prassi per iscrizione al sistema di qualificazione	Tempestivo	DC Appalti e Contratti
	Lavori forniture e servizi	Avvisi, bandi, documentazione relativa alla scelta dei contraenti per l'affidamento di lavori, forniture e servizi	Secondo modalità D.lgs. 50/2016 Annuale per le tabelle riassuntive contratti anno precedente Semestrale elenco art. 23 D.lgs. 33/2013	DC Appalti e Contratti
SOVVENZIONI E CONTRIBUTI		Criteri per la concessione di contributi e dati relativi a sovvenzioni, contributi, sussidi e ausili finanziari erogati	Annuale	Relazioni esterne
BILANCI	Bilancio di esercizio	Bilancio di esercizio approvato dall'Assemblea dei Soci	Annuale	DC Amministrazione e Finanza
BENI IMMOBILI E GESTIONE PATRIMONIO	Canoni di locazione o affitto	Informazioni relative ai canoni di locazione o di affitto versati o percepiti	Annuale	DC Pianificazione e Controllo
CONTROLLI E RILIEVI		Rilievi organi di controllo e revisione, Corte dei Conti	Tempestivo	Staff DG
SERVIZI EROGATI		Informazioni gestione del servizio Idrico Integrato, la	Tempestivo	QAS

Denominazione sotto-sezione livello 1 (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione livello 2 (Tipologie di dati)	Contenuto	Tempistica Aggiornamento	Direzione/Ufficio competente
		carta del servizio e gli standard di qualità		
PIANIFICAZIONE		Piano industriale	Annuale	DC Pianificazione e Controllo
INFORMAZIONI AMBIENTALI		Bilancio di sostenibilità Bilancio ambientale	Annuale	CSR QAS
ALTRI CONTENUTI CORRUZIONE		Disposizioni normative, piano anticorruzione, nomina del Responsabile Prevenzione e Corruzione	Tempestivo Annuale per il PTPC	Etica & Compliance
		Relazione annuale Responsabile Prevenzione Corruzione, questionario ANAC	Annuale	Etica & Compliance
		Procedura segnalazioni illecite	Annuale	Etica & Compliance
ALTRI CONTENUTI – D.lgs. 231/2001		Modello 231 e Codice Etico	Tempestivo	Etica & Compliance
D.lgs. 175/2016		Adempimenti del D.lgs. 175/2016 TU partecipate art. 19	Tempestivo	Staff DG
ACCESSO CIVICO		Soggetti titolari del potere sostitutivo e dati relativi alle modalità di esercizio del diritto di accesso	Tempestivo	Etica & Compliance
PAGAMENTI DELL'AMMINISTRAZIONE		Tempi e modalità di pagamento	Tempestivo	DC Amministrazione e Finanza
OPERE PUBBLICHE		Investimenti del Gruppo CAP	Tempestivo	Area Tecnica
INTERVENTI STRAORDINARI E DI EMERGENZA		Non applicabile	--	--

L'attività di monitoraggio del completo e tempestivo aggiornamento dei dati sarà svolto dall'Ufficio Etica & Compliance.

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 semestrale dall'Ufficio Etica & Compliance, a garanzia della piena integrazione tra politiche di anticorruzione e trasparenza.

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 cura l'attestazione dell'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 D.lgs. 196/2003 (*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.

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;
- 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.

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@capholding.gruppocap.it, chiunque, senza obbligo di motivazione, può rivolgersi per effettuare la richiesta di accesso civico per richiedere documenti ed informazioni che la Società ha l’obbligo di pubblicare o ulteriori.

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

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

9.2. Misure di formazione

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

Al riguardo il management e tutto il personale di CAP Holding, destinatario del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 hanno già ricevuto specifica informazione ed attività formativa sul Modello 231, nonché in materia di prevenzione della corruzione.

Nel corso del 2015 e 2016, 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.

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 2017 è stato previsto un apposito programma formativo “anticorruzione”.

I soggetti per i quali è prevista nel piano 2017 l’erogazione della formazione in tema di anticorruzione, cultura della trasparenza ed etica sono:

- RPC e Dirigenti;
- Responsabili Unici di Procedimento (RUP);
- responsabili degli uffici a più elevato rischio.

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 2017 il progetto di revisione delle procedure e istruzioni aziendali esistenti al fine di rendere più efficace e semplice il sistema documentale aziendale.

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, 18001, 50001, 17025, 22000, D.lgs. 231/01 e Legge 190/2012, che sono: politica, manuali, assessment 231, analisi ambientali, DVR, bilancio di sostenibilità e bilancio ambientale, PTPCT, piano HACCP, codice etico.

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 il bilancio di sostenibilità redatto annualmente in base alle linee guida "Sustainability Reporting Guidelines G3.1", definite nel 2011 dal GRI - Global Reporting Initiative.

Esso 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 garantire un approccio attivo alla sostenibilità, il Gruppo CAP nel corso del 2° semestre del 2016 ha avviato un processo di assessment alla ISO 26000. Si tratta di un percorso strutturato alla sostenibilità che rappresenta un passo fondamentale per arricchire e valorizzare le esperienze del Gruppo CAP.

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;
- la Carta d'intenti per la promozione della qualità dell'acqua di rete sul territorio della Città Metropolitana di Milano, sottoscritta tra il Gruppo CAP, la Conferenza dei Comuni, le Associazioni Legambiente, Comitato Italiano per un Contratto Mondiale sull'Acqua ONLUS ed il Comitato Bene Comune Cernusco. Con detta Carta d'intenti è stato attivato uno strumento di pianificazione del flusso di comunicazione tra il Gruppo CAP, tutti i Comuni serviti nel territorio della Città Metropolitana di Milano e la sfera sociale, strutturata in particolare sui temi della qualità e quantità dell'acqua erogata sul territorio, con lo scopo di:
 - migliorare accessibilità e disponibilità dei dati relativi al Servizio di Acquedotto per gli utenti e in generale per tutte le parti interessate;
 - aprire nuovi canali di dialogo con le parti interessate, nell'ottica di una verifica del grado di soddisfazione degli utenti e per migliorare la trasparenza e la conoscenza delle attività di gestione del servizio idrico da parte della cittadinanza;

- il Customer experience annuale (o Customer Satisfaction), elaborato annualmente dall'Ufficio QAS 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. 20/12/2013. 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.

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 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 pubblicata sul sito nella sezione "Società Trasparente – altri contenuti – corruzione".

9.7. Misure di disciplina del conflitto di interessi

La disciplina del conflitto di interessi è prevista nel vigente Codice Etico del Gruppo CAP.

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, 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.

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 21/01/2015² 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".

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*).

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

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 quale Responsabile tenuto a 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).

² Si è in attesa del rinnovo del rating di legalità, richiesto in data 17 novembre 2016.

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; c) sono accettate solo le dichiarazioni alla quale vengono allegate 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) aggiornamento annuale delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di inconferibilità.

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, richiamate le norme più sopra citate di cui alla L. 07/08/2015, n. 124, e relativi decreti attuativi, rilevano 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 e nel corso del rapporto; c) sono accettate solo le dichiarazioni alla quale vengono allegate 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) aggiornamento annuale delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di incompatibilità.

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.