

Misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D. Lgs. 231/2001

1. Misure di prevenzione della corruzione adottate ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Il Modello di Organizzazione, Gestione e controllo della Società

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” il legislatore ha inteso riformare profondamente l’intero apparato normativo che disciplina la pubblica amministrazione, con nuove misure preventive e nuove misure repressive.

In ordine alle misure preventive, la legge 190/2012 si pone l’obiettivo di prevenire la corruzione all’interno delle pubbliche amministrazioni e degli enti dalle medesime controllate, intervenendo sulla disciplina dei codici etici e di condotta, delle incompatibilità, della responsabilità disciplinare, della formazione, sul livello di trasparenza dell’azione amministrativa e dei controlli interni.

La Legge 190/2012 (unitamente ai Decreti da essa richiamati: D.Lgs. 33/2013 in materia di trasparenza e D.Lgs 39/2013 in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi) ha dunque definito un sistema il cui obiettivo è la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione mediante l’attuazione, in particolare, di presidi da porre in essere in via preventiva sul presupposto secondo il quale la corruzione è un fenomeno favorito dalla mancanza di trasparenza nell’azione amministrativa e dall’esercizio incontrollato di poteri discrezionali.

Il d.lgs. 97/2016 «Recante 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», modificando la l. 190/2012, specifica che il PNA «costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai fini dell’adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione, e per gli altri soggetti di cui all’art. 2-bis, co. 2 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell’adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, anche per assicurare l’attuazione dei compiti di cui al comma 4, lettera a)».

Pertanto, FUC S.r.l., che, come detto sopra, rientra tra i soggetti di cui all’art. 2-bis, co. 2, del d.lgs. 33/2013, “integra il modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. n. 231 del 2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della l. 190/2012. [...] Le misure sono ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del PTPC anche ai fini della valutazione dell’aggiornamento annuale e della vigilanza dell’ANAC. Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione del d.lgs. n. 231/2001, dette misure sono collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili, tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti [...]”¹.

¹ “Nuove Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici” emanate dall’ANAC con Determinazione n. 1134 del 8 novembre 2017 ed avviso pubblicato in GU Serie Generale n.284 del 05-12-2017.

Il d.lgs. 97/2016 inserisce inoltre all'interno del d.lgs. 33/2013, specificamente dedicato alla trasparenza, un nuovo articolo, l'art. 2-bis, rubricato «Ambito soggettivo di applicazione», che individua tre macro categorie di soggetti: le pubbliche amministrazioni (art. 2-bis, co. 1); altri soggetti tra cui enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo ed enti di diritto privato (art. 2-bis, co. 2); altre società a partecipazione pubblica ed enti di diritto privato (art. 2-bis, co. 3).

FUC S.r.l. si inserisce nell'ambito di applicazione dell'art. 2-bis, co. 2, in quanto società controllata. Il legislatore ha chiarito che i soggetti come FUC applicano la medesima disciplina sulla trasparenza prevista per le pubbliche amministrazioni, con riguardo sia all'organizzazione sia all'attività svolta, *«in quanto compatibile»*.

In quanto a controllo pubblico, alla luce del combinato disposto della Legge 190/2012 e del D. Lgs. 33/2013, così come modificati dal D. Lgs. 97/2016, la Società deve:

- nominare un Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- adottare misure di prevenzione della corruzione integrative rispetto a quelle adottate ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- adempiere a tutti gli obblighi in materia di trasparenza ad essa applicabili;
- comunicare all'ANAC le predette misure integrative a quelle adottate ai sensi del D.Lgs. 231/01.

L'A.N.AC., per le società in controllo pubblico, prevede che le misure di prevenzione della corruzione integrative rispetto a quelle adottate ai sensi del D.Lgs. 231/01 abbiano i seguenti contenuti minimi:

- Individuazione e gestione dei rischi di corruzione;
- Sistema di controlli;
- Codice di Comportamento;
- Inconferibilità e incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;
- Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici;
- Formazione;
- Tutela del dipendente che segnala illeciti;
- Rotazione o misure alternative;
- Monitoraggio.

Per quanto concerne le misure di trasparenza, esse confluiscono in un'apposita sezione del presente documento.

2. Misure di prevenzione della corruzione adottate ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Il Modello di Organizzazione, Gestione e controllo della Società

Con il D.Lgs. 231/2001 è stato introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità degli enti per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o di gestione e controllo dell'ente oppure da persone sottoposte a uno dei soggetti menzionati.

FUC S.r.l., al fine di uniformarsi a quanto disposto dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni, e di garantire correttezza e eticità nello svolgimento delle attività aziendali, ha ritenuto opportuno svolgere tutte le attività necessarie al fine di dotarsi di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, con l'intento da un lato di determinare piena consapevolezza presso i soci, Amministratore Unico, dipendenti e collaboratori della Società circa le disposizioni e le relative conseguenze del D.Lgs. 231/01; dall'altro, grazie ai protocolli identificati, di poter prevenire la commissione dei reati definiti nel citato decreto.

Un elemento fondamentale del Modello è rappresentato dal Codice etico che ha l'obiettivo di stabilire e diffondere i principi etici ed i criteri di comportamento che devono essere osservati dagli organi sociali, dai dipendenti e da tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali, impegnandoli anche a fare osservare i principi in esso contenuti nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

Con riferimento a quanto sopra e in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 231/01, FUC S.r.l. ha quindi istituito un proprio Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello da parte di tutti i suoi destinatari.

Le misure di prevenzione della corruzione adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001 sono dunque riportate all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo cui si rimanda.

3. Soggetti e ruoli coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione

- **Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT):** In conformità a quanto previsto dalla Legge 190/2012 e dal D.Lgs. 33/2013, come modificati dal D.Lgs. 97/2016, l'organo di indirizzo della Società ha nominato un Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT), il cui nominativo è pubblicato sul sito della Società nell'apposita sezione. In considerazione della stretta connessione tra le misure previste ai sensi del D.Lgs. 231/01 e gli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, le funzioni del RPCT devono essere svolte in costante coordinamento con quelle dell'OdV. La nomina del RPCT è effettuata dall'organo di indirizzo e rimane fermo l'obbligo di revoca dell'incarico nel caso in cui, nei confronti del Responsabile, siano stati avviati provvedimenti penali per condotte di natura corruttiva. Il RPCT ha i seguenti compiti:
- predisporre le misure organizzative per la prevenzione della corruzione ai sensi della legge n. 190/2012;
 - vigilare sull'attuazione effettiva delle misure, nonché proporre delle integrazioni e delle modifiche delle stesse ritenute più opportune;
 - predisporre una relazione annua da pubblicare sul sito della Società circa l'attuazione delle misure preventive.

- **L'organo di indirizzo – l'Amministratore Unico:** l'Amministratore Unico adotta, su proposta del RPCT, le "Misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231". Inoltre adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati ad assicurare il rispetto delle misure di prevenzione alla corruzione nella Società e promuoverne la attuazione, la diffusione e il rispetto negli interessi aziendali.
- **L'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001:** Il RPCT deve coordinarsi con l'Organismo di Vigilanza al fine di ottimizzare le attività di verifica e aggiornamento delle misure dedicate alla prevenzione della corruzione. L'Organismo di Vigilanza ha altresì i compiti previsti al capitolo 5.9.2. L'Organismo di Vigilanza riveste anche il ruolo di OIV.
- **Referenti per la prevenzione:** Costoro, se individuati, devono assicurare il rispetto delle procedure aziendali di competenza (con particolare attenzione al rispetto delle misure di prevenzione della corruzione e della cattiva amministrazione); assicurare la pubblicazione sul sito internet della Società dei dati di competenza in linea con la normativa in materia di anticorruzione e trasparenza; collaborare con il RPCT nella definizione e aggiornamento delle misure preventive e nello svolgimento delle attività di verifica. Nel caso specifico di FUC S.r.l., data l'organizzazione poco complessa, è stata considerata poco opportuna la nomina dei "Referenti", al fine di facilitare la diretta interlocuzione tra RPCT e i Responsabili dei vari uffici/aree.
- **Tutti i dipendenti della Società**
 - partecipano al processo di gestione del rischio;
 - osservano le "Misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231" di cui al presente documento;
 - segnalano al RPCT eventuali situazioni di illecito nella Società;
 - segnalano casi di conflitto di interessi.
- **Collaboratori a qualsiasi titolo della Società**
 - osservano le "Misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231" di cui al presente documento;
 - segnalano le situazioni di illecito.

4. I reati considerati

L'ambito di applicazione della legge n. 190 del 2012 e quello del d.lgs. n. 231 del 2001 non coincidono e, nonostante l'analogia di fondo dei due sistemi, finalizzati entrambi a prevenire la commissione di reati nonché ad esonerare da responsabilità gli organi preposti qualora le misure adottate siano adeguate, sussistono differenze significative tra i due sistemi normativi.

In particolare, quanto alla tipologia dei reati da prevenire, il d.lgs. n. 231 del 2001 ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche e nell'interesse di questa (art. 5), diversamente dalla legge 190 che è volta a prevenire anche reati commessi in danno della società.

La legge n. 190 del 2012 fa riferimento, invece, ad un concetto più ampio di corruzione, in cui rilevano non solo l'intera gamma dei reati contro la p.a. disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale, ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione" (c.d. *maladministration*), nelle quali vanno compresi tutti i casi di

deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali interessi privati condizionino impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Il concetto di "corruzione" così come definito nel P.N.A. ha dunque un'accezione più ampia rispetto a quanto previsto dalla normativa penalistica, comprendendo tutte quelle situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati.

5. Aree e processi sensibili alla corruzione e alla cattiva amministrazione; misure preventive

5.1. Individuazione e gestione dei rischi

5.1.1. Il contesto esterno

5.1.2. Indicazione Linee Guida ANAC e PNA 2019

In coerenza con quanto previsto dall'art. 1, co. 9, della legge n. 190/2012 e dall'art. 6, co. 2, del d.lgs. n. 231/2001, le società effettuano un'analisi del contesto e della realtà organizzativa per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare fatti corruttivi. Tra le attività esposte al rischio di corruzione vanno considerate in prima istanza quelle generali, per le quali si rinvia al PNA 2015, delibera n.12 del 28 ottobre 2015 paragrafo 6.3 lett. b) tra cui quelle elencate dall'art. 1, co. 16, della legge n. 190 del 2012 (autorizzazioni e concessioni, appalti e contratti, sovvenzioni e finanziamenti, selezione e gestione del personale), cui si aggiungono ulteriori aree individuate da ciascuna società in base alle proprie caratteristiche organizzative e funzionali. Fra queste, a titolo esemplificativo, possono rientrare l'area dei controlli, l'area economico finanziaria, l'area delle relazioni esterne e le aree in cui vengono gestiti i rapporti fra amministratori pubblici e soggetti privati. Nell'individuazione delle aree a rischio è necessario che si tenga conto di quanto emerso in provvedimenti giurisdizionali, anche non definitivi, allorché dagli stessi risulti l'esposizione dell'area organizzativa o della sfera di attività a particolari rischi. L'analisi, finalizzata a una corretta programmazione delle misure preventive, deve condurre a una rappresentazione, il più possibile completa, di come i fatti di maladministration e le fattispecie di reato possono essere contrastate nel contesto operativo interno ed esterno dell'ente. Ne consegue che si dovrà riportare una «mappa» delle aree a rischio e dei connessi reati di corruzione nonché l'individuazione delle misure di prevenzione. In merito alla gestione del rischio, rimane ferma l'indicazione, sia pure non vincolante, contenuta nel PNA 2016, ai principi e alle linee guida UNI ISO 37001:2016.

Inoltre, il PNA 2019, prevede che la Società acquisisca le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia della propria organizzazione (contesto interno). L'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione. In particolare, l'analisi del contesto esterno consiste nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di riferimento nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholder e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno.

5.1.2.1 Il contesto esterno in cui opera la Società

Il Friuli Venezia Giulia, è una regione autonoma il cui statuto speciale è stato adottato con legge costituzionale 31 gennaio 1963, n. 1 e successive modifiche e integrazioni. A seguito del processo di riorganizzazione del sistema delle Autonomie Locali della Regione ad opera della Legge regionale 12 dicembre 2014, n. 26, che ha avuto come principale obiettivo la soppressione delle Province e il subentro nelle funzioni da parte della Regione stessa, il territorio regionale è stato suddiviso in diciotto UTI (Unione Territoriale Intercomunale) per l'esercizio coordinato di funzioni e servizi comunali, sovracomunali e di area vasta, nonché per lo sviluppo sostenibile del territorio, dell'economia e del progresso sociale. L'UTI è una "associazione tra Comuni", non costituisce un ente intermedio tra l'ente Regione e i Comuni, e pertanto non è definibile propriamente come "ente locale" (cfr. Sent. Cost. 50/2015). Le funzioni esercitate dalle UTI e le modalità di associazione dei Comuni alle stesse sono state recentemente riviste dalla L.R. n. 31/2018. L'autonomia esercitata dalla Regione investe tanto il livello di governo amministrativo del territorio quanto quello di «governance» politico-sociale dell'ente e delle realtà ad esso afferenti e si manifesta anche attraverso l'adozione di 9 proprie leggi e regolamenti, la determinazione di una propria struttura amministrativa e l'utilizzo di personale del proprio ruolo e con uno speciale regime contrattuale.

La relazione per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2019 del Procuratore generale presso la Corte d'Appello di Trieste indica: “[...] Anche nella nostra regione, come nel resto del Paese, nel periodo in esame, si continua a constatare un lento ma costante calo del numero dei reati, anche quelli predatori ma, ciò nonostante, il senso di insicurezza tra la popolazione resta molto elevato. Ciò dimostra che i cittadini non sono influenzati dai dati statistici ma dalle notizie che quotidianamente vengono riportate dai mezzi di informazione: furti in abitazione, efferati atti di violenza e poco importa se in questa regione il numero di tali episodi risulta modesto se paragonato ad altre realtà del Paese. Certamente la nostra regione non è priva, come il resto d'Italia, di difficoltà di ogni tipo sia sul piano economico che sociale, ma ha innegabilmente un livello medio di criminalità, specie se si considerano i reati più gravi quali omicidi, rapine ed estorsioni, ampiamente al di sotto della media nazionale. Già da alcuni anni non avevamo mancato di registrare e segnalare situazioni di grave preoccupazione per episodi che denotavano tentativi di infiltrazioni criminali di stampo associativo mafioso; tentativi che si sono fatti più audaci e numerosi in vista di una sostanziale ripresa economica, un forte rilancio turistico e l'avvio di grandi opere infra-strutturali e portuali, tutte ghiotte occasioni per il riciclaggio dei notevoli proventi delle attività illecite. Alcuni di questi tentativi sono stati portati a compimento dimostrando la concreta volontà della criminalità organizzata di radicarsi sul territorio al fine di inserirsi e

condizionare le attività economiche locali. Come ampiamente riportato dagli organi di stampa, davanti ad un chiaro tentativo di infiltrazione mafiosa nelle attività portuali triestine le istituzioni hanno agito, in assoluta sinergia, con tempestività e fermezza, dimostrando che costituiamo una realtà sana, non incline a collusioni politiche ed affaristiche con le associazioni criminali e che, al contrario di quanto accaduto altrove, in questa regione i fenomeni criminali vengono immediatamente individuati, combattuti ed isolati. Le grandi realtà produttive presenti in regione collaborano fattivamente con le Forze dell'ordine per monitorare la manodopera utilizzata, specie nei sub appalti, per evitare infiltrazioni da parte di ditte collegate alla criminalità organizzata e capillare è il controllo nei cantieri delle grandi opere pubbliche. [...]. Nel generalizzato calo dei reati, spiccano in contro tendenza, le truffe telematiche, collegate alla sempre maggiore diffusione di internet, nonché i reati di stalking, anche commessi da minorenni ma, al contrario di quanto riscontrato nel periodo precedente e di quanto accade a livello nazionale, nella nostra regione si registra un notevole decremento anche dei reati commessi da minorenni, vi segnalo - solo per chiarezza espositiva - che ad esempio vi sono stati 25 reati contro la libertà sessuale rispetto ai 42 del periodo precedente, e "solo" 85 reati in materia di stupefacenti contro i ben 185 del periodo precedente. Questo ultimo dato non deve però far ritenere che sia in diminuzione l'uso di sostanze stupefacenti tra gli adolescenti. Anzi, al contrario, si registra un uso costantemente in ascesa, specie tra giovanissimi, di sostanze stupefacenti, in particolare di origine chimica, nella assoluta inconsapevolezza dei gravi danni neurologici che tali sostanze provocano. Il calo numerico è dovuto alle mutate modalità del micro spaccio di droga che tende ad evitare l'illecito penale. Gli episodi di bullismo giovanile rimangono un numero limitato e non si registrano associazioni malavitose con minorenni. Al contrario di quanto avvenuto in passato, si registrano, anche se sporadicamente, la costituzione di baby-gang dedite alla prevaricazione dei coetanei. [...]. Certamente il senso di insicurezza nella popolazione è alimentato dalla suggestione del fenomeno migratorio che, sebbene eccessivamente enfatizzato e variamente distorto a fini politici, resta uno dei problemi maggiori per tutte le amministrazioni dello Stato coinvolte poiché è difficile e costoso il collocamento dei migranti, incide pesantemente sulle già scarse risorse dei Comuni ed ha un notevole impatto anche sull'amministrazione della giustizia. [...]"

Riguardo all'esistenza di fenomeni criminali all'interno della Regione, è stata altresì presa in esame la sintesi della Relazione annuale dell'osservatorio regionale antimafia, per il periodo febbraio 2018/marzo 2019, la quale cita: "[...] In questo anno di attività dai numerosi incontri programmati, dall'analisi dei dati, dai documenti e dalle informazioni raccolte è emerso un quadro che induce ad una certa preoccupazione. Risulta, infatti, acclarata sul territorio del Friuli Venezia Giulia la presenza e, in alcuni settori, il forte consolidamento della criminalità organizzata. Ciò è attestato dalle numerose evidenze investigative e giudiziarie più volte richiamate dalla Procura Distrettuale Antimafia di Trieste. La realtà è tale che non si può più parlare di tentativi di infiltrazione, né di sporadiche incursioni criminali in alcuni settori economici -produttivi, bensì di un consolidamento strutturato e radicato in alcuni specifici ambiti, quali quello del riciclaggio, accresciutosi negli anni. Ma l'allarme che tale situazione oggi determina, peraltro ancora da taluni sottovalutato, non è certo di quest'ultimo periodo o di un passato recente, è un allarme lanciato ben trenta anni fa dell'allora Procuratore della Repubblica di Marsala, Paolo Borsellino, che, nel gennaio del 1989, nel corso di un convegno tenutosi a Udine, organizzato dall'Opera Universitaria, ebbe ad affermare la presenza della mafia, della camorra e della ndrangheta in questa Regione, attraverso il coinvolgimento di personaggi locali insospettabili. Manifestò nell'occasione la sua viva preoccupazione per gli sviluppi proprio del fenomeno del riciclaggio in un'area particolarmente fertile di per sé e fortemente privilegiata geograficamente per essere ponte verso il Nord Europa e l'Europa dell'Est. Come si può notare le preoccupazioni manifestate da Borsellino trenta anni fa sono oggi più attuali che mai anche in seno all'Osservatorio alla luce delle evidenze investigative e giudiziarie di questi ultimi tempi. Tuttavia, per molti anni, l'allarme lanciato nel 1989 è stato complessivamente sottovalutato e, pertanto, si è perso molto tempo per realizzare un adeguato sistema di difese e per sviluppare una efficace azione di prevenzione e di contrasto. Fortunatamente, oggi la situazione pare stia

cambiando, si comincia seppur lentamente ad acquisire maggiore consapevolezza della reale situazione, anche grazie al rinnovato impulso impresso dalla Procura Distrettuale Antimafia di Trieste all'attività investigativa e di contrasto ai fenomeni criminali di stampo mafioso" [...].

5.1.3. Il contesto interno in cui opera la Società

5.1.3.1. Origini della Società

La storia della linea Udine Cividale inizia il 24 giugno 1886, a seguito della firma della concessione del servizio da parte del Re Umberto I.

La linea all'epoca era gestita dalla "Società Veneta per Imprese e Costruzioni Pubbliche" di Padova. Dopo alcuni anni venne realizzato anche il collegamento a scartamento ridotto da Cividale a Caporetto, che restò in esercizio fino al 1932. Alla fine degli anni '50, venne dismessa la trazione a vapore ed iniziarono a circolare locomotive ed automotrici diesel.

Nel 1986 la linea fu affidata ad un Commissario della MCTC subentrato nella gestione alle Ferrovie del Nord Est (ex Soc. Veneta).

Dal 1997 al 2001 la Ferrovia Udine Cividale è stata assegnata al controllo delle Ferrovie dello Stato fino alla nascita delle S.p.A. di gestione del servizio (Ferrovie Venete poi confluite in Sistemi Territoriali S.p.A.).

Dal 1° gennaio 2005 la linea è gestita da "Società Ferrovie Udine – Cividale s.r.l." a capitale interamente regionale e nel 2008 è stato stipulato con la Regione FVG uno specifico contratto per la disciplina del servizio.

5.1.3.2. L'analisi di contesto interno

L'analisi di contesto interno è stata eseguita prendendo a riferimento:

- gli strumenti di governo dell'organizzazione della Società che ne garantiscono il funzionamento;
- interviste e indagini con la collaborazione dei 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 (ove esistenti);
- Determine dell'A.U.;

- Sistema di Gestione Integrato qualità, ambiente e sicurezza predisposto rispettivamente in conformità agli standard internazionali ISO 9001, ISO 14001 e OHSAS 18001 (ove conseguite);
- Documenti interni che disciplinano la struttura delle responsabilità, organigramma e mansionario;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01;
- 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;
- Regolamento degli appalti lavori, forniture e servizi;
- Ulteriori procedure aziendali.

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

5.1.4. Aree / Processi sensibili alla corruzione, metodologia di analisi del rischio e misure preventive

Al fine di effettuare l'analisi del rischio, è stato preso in considerazione l'allegato metodologico (allegato 1) al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019, il quale fornisce indicazioni utili per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo".

Il processo di gestione del rischio di corruzione si articola nelle seguenti fasi:

1. Analisi del contesto:
 - 1.1. Analisi del contesto esterno;
 - 1.2. Analisi del contesto interno.
2. Valutazione del rischio:
 - 2.1. Identificazione del rischio;
 - 2.2. Analisi del rischio;
 - 2.3. Ponderazione del rischio.
3. Trattamento del rischio:
 - 3.1. Identificazione delle misure;
 - 3.2. Programmazione delle misure.

1. Analisi del contesto:

Per quanto concerne l'analisi del contesto esterno, che fa riferimento alle caratteristiche del territorio o del settore di riferimento e relazioni con gli stakeholder, si rimanda a quanto sopra indicato al relativo capitolo.

L'analisi del contesto interno riguarda invece gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità della Società.

Si è dunque proceduto ad effettuare una **“mappatura dei processi” (allegato 1)**, individuando ed analizzando i processi organizzativi ed esaminando l'intera attività svolta dalla Società.

Come previsto dall'allegato al PNA, l'attività di rilevazione dei processi deve essere svolta con gradualità, in maniera tale da rendere possibile il passaggio da soluzioni semplificate a soluzioni più evolute.

La mappatura dei processi è stata effettuata con il supporto di tutte le funzioni aziendali, individuando i principali processi che regolano l'attività societaria che sono stati poi riportati in specifiche schede (tramite fogli excel), divisi per ciascuna funzione.

I processi individuati fanno riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi ritenuti a rischio. Si rimanda all'allegato 1 “mappatura processi”.

Tale mappatura sarà oggetto di approfondimento nel corso del tempo e dei prossimi aggiornamenti del presente documento anche in relazione ad eventuali cambiamenti organizzativi.

2. Valutazione del rischio:

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

Attraverso le fasi dell'identificazione del rischio, analisi del rischio e ponderazione del rischio, è stato creato un **“Registro degli eventi rischiosi” (allegato 2)**, il quale consiste in un file excel suddiviso per macro-aree di rischio:

- acquisizione e gestione del personale;
- contratti pubblici;

- acquisizione e gestione del personale;
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso;
- erogazione dei servizi;
- relazioni esterne con soggetti pubblici e privati;
- utilizzo di asset e beni di diversa natura aziendali;
- gestione e utilizzo del sistema informatico;
- gestione del patrimonio immobiliare.

Per ciascuna macro-area di rischio, sono indicate:

- le singole aree/attività a rischio;
- gli esempi di possibili condotte a rischio;
- gli indicatori di stima del livello di rischio:
 - importanza dell'area attività a rischio;
 - la frequenza di accadimento dell'area attività a rischio;
 - il livello di interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari esterni del processo;
 - il grado di discrezionalità del decisore interno alla Società;
 - la manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata;
 - l'opacità del processo decisionale: la presenza o meno di strumenti di trasparenza sostanziale;
 - il livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio dell'analisi;
 - il grado di attuazione delle misure di trattamento;
 - la vulnerabilità della Società rispetto al processo.

Per ciascun indicatore di stima è stata attribuita una valutazione da 1 a 3, dove 1 rappresenta un valore di rischio basso e 3 alto²;

² Il PNA 2019 predilige un approccio valutativo di tipo qualitativo (ovvero supportato da valutazioni espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi) rispetto ad uno di tipo quantitativo (che presuppone il ricorso a valutazioni statistiche o matematiche), lasciando, tuttavia, la possibilità alle amministrazioni di scegliere di accompagnare la misurazione originata da scelte di tipo qualitativo anche con dati di tipo quantitativo. In tale contesto si è privilegiato un'analisi basata sul dato numerico (analisi quantitativa con valori numerici) espressione di un presupposto di tipo qualitativo (grado alto, medio o basso), tanto anche al fine di consentirne una sua ripetibilità e/o aggiornamento.

- il livello di rischio: misurazione del livello di esposizione al rischio alto/medio/basso.

3. Trattamento del rischio:

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Di seguito si riportano le “**Misure di prevenzione**”, che contengono:

- Le misure di prevenzione generiche, per tutte le macro-aree a rischio mappate, le azioni per l’attuazione delle stesse con le relative tempistiche;
- Le misure di prevenzione specifiche, dove, per ciascuna macro-area, sono indicate le misure di prevenzione specifiche, il loro stato di attuazione e l’eventuale programmazione (ove non attuate).

Misure di prevenzione generiche:

AREE DI RISCHIO	MISURE DI PREVENZIONE	AZIONI	TEMPI
TUTTE	Trasparenza	Verifica degli adempimenti	Monitoraggio periodico del RPCT; annuale da parte dell’OIV
	Formazione	Formazione interna	Annuale
		Convegni, seminari, corsi, ecc.	Allorquando vengono organizzati
	Rotazione degli incarichi	Analisi dei processi al fine dell’introduzione di “segregazione delle funzioni”	Continuativo
	Definizione e promozione dell’etica e si standard di comportamento	Attuazione degli adempimenti previsti nel Codice di Comportamento e Codice Etico	Continuativo
	Disciplina del conflitto di interessi	Verifica della corretta applicazione della disciplina	All’occorrenza
	Inconferibilità e incompatibilità	Verifica della sussistenza delle cause di inconferibilità / incompatibilità	Atto nomina Annualmente
Monitoraggio/controllo	Verifica della corretta applicazione delle Misure integrative anticorruzione	Continuativo da parte del RPCT	

		Modifiche / aggiornamenti delle Misure integrative anticorruzione	Annuale da parte dell'RPCT e dell' A.U.
	Segnalazione e protezione	Verifica della corretta procedura e tutela del dipendente che segnala illeciti	In caso di gestione della eventuale segnalazione
	Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici	Verifica delle condizioni attraverso autodichiarazione	Durante la fase di selezione

Misure di prevenzione specifiche:

ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

MISURE DI PREVENZIONE	STATUS ATTUAZIONE	PROGRAMMAZIONE
Selezione nel rispetto del regolamento interno	Attuato (Regolamento selezione del personale)	
Prevenzione per evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di Pubbliche Amministrazioni secondo quanto previsto dal codice di comportamento	Attuato (Codice di comportamento)	
Selezione mediante esame dei curricula e nel rispetto del Regolamento interno	Attuato (Regolamento selezione del personale)	
Obiettivi di lavoro concordati e valutazione delle prestazioni per progressioni di carriera	Da attuare: Prevedere modalità di gestione formalizzate per avanzamenti di carriera	2020
Registrazione delle presenze del personale	Attuato: procedura informatica come da ordine di servizio interno	
Pubblicazione dei dati, previsti dalla normativa, afferenti agli incarichi e il personale	Attuato (misure di trasparenza, monitoraggio annuale dell'OIV)	Periodico

AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE

MISURE DI PREVENZIONE	STATUS ATTUAZIONE	PROGRAMMAZIONE
Programmazione fabbisogni previa analisi dei medesimi secondo criteri di economicità, efficienza ed efficacia	Attuato (Regolamento affidamenti)	
Divieto di frazionamento del valore dell'appalto	Attuato (Regolamento affidamenti)	
Rotazione nei limiti di legge, degli operatori economici da invitare in sede di presentazione delle offerte	Attuato (Regolamento affidamenti)	
La documentazione di gara viene redatta da persona diversa da quella che autorizza l'atto	Attuato (Regolamento affidamenti)	
Garantire la partecipazione di più concorrenti, evitando requisiti di aggiudicazione troppo restrittivi o mirati	Attuato (Regolamento affidamenti)	
Privilegiare il requisito dell'offerta "economicamente più vantaggiosa" sulla base di criteri chiari e definiti	Attuato (Regolamento affidamenti)	
Procedura operativa che disciplina i requisiti e i parametri per gli affidamenti diretti	Attuato (Regolamento affidamenti)	
Redazione e pubblicazione dei bandi conformemente alla normativa di settore; controllo preventivo, consuntivo e concomitante delle forniture richieste; richiesta dei CIG (Codice Identificativo di Gara) all'atto dell'avvio della procedura; verifica della regolarità contributiva (DURC online)	Attuato (Regolamento affidamenti) Portale appalti sul sito della Società	
Pubblicazione nell'apposita sezione del sito della Società delle informazioni riguardanti le procedure di affidamento	Attuato (misure di trasparenza, monitoraggio annuale dell'OIV)	Periodico

GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO

MISURE DI PREVENZIONE	STATUS ATTUAZIONE	PROGRAMMAZIONE
Pagamenti autorizzati dall'AU; tracciabilità; attività di controllo delle forniture di beni e servizi; protocollazione delle fatture in entrata e in uscita	<p>Attuato: Principi comportamentali sanciti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Parti Speciali)</p> <p>Da attuare: Regolamentazione delle attività di incasso e pagamento</p>	2020
Gestione e rendicontazione dei finanziamenti e dei contributi; gestione del patrimonio mobiliare	<p>Attuato: Principi comportamentali sanciti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Parti Speciali)</p> <p>Attuato: POI e contratto MICOTRA come da delibere regionali (riferimento Legge L.R.7/2000 di gestione e rendicontazione di contributi regionali)</p>	
Maneggio della cassa contante dietro autorizzazione dell'AU	<p>Attuato: Principi comportamentali sanciti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Parti Speciali)</p> <p>Da attuare: Regolamentazione delle attività di gestione della cassa contanti</p>	
Procedure di gestione degli incassi derivanti dalla vendita dei biglietti	Da attuare: formalizzazione di procedure di gestione degli incassi derivanti dalla vendita dei biglietti	2020
Pubblicazione delle informazioni nell'apposita sezione del sito	Attuato (misure di trasparenza, monitoraggio annuale dell'OIV)	Periodico

CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI

MISURE DI PREVENZIONE	STATUS ATTUAZIONE	PROGRAMMAZIONE
Formalizzazione di regole di comportamento inerenti alla gestione dei controlli presso il trasporto gestito	Attuato: Principi comportamentali sanciti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Parti Speciali)	

	Da attuare: Regolamentazione delle attività di incasso e pagamento	2020
Formalizzazione di regole di comportamento inerenti alla gestione dei controlli da parte dell'utenza dei titoli di viaggio	Attuato: Principi comportamentali sanciti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Parti Speciali) Da attuare: Regolamentazione delle attività di incasso e pagamento	2020

INCARICHI E NOMINE

MISURE DI PREVENZIONE	STATUS ATTUAZIONE/PROGRAMMAZIONE	MONITORAGGIO
Nomina amministratori, conferimento incarichi dirigenziali e di amministratore: Verifica mancanza cause ostative. Acquisizione dati con apposita modulistica autocertificativa. Prevenzione per evitare situazioni di inconferibilità e/o incompatibilità ex D. Lgs. 39/2013.	Attuato (Misure integrative anticorruzione, ad opera della Regione FVG)	
Controlli e verifiche cause di incompatibilità e inconferibilità degli incarichi	Attuato (Misure integrative anticorruzione)	
Compilazione delle apposite dichiarazioni previste dalla legge	Da attuare	Al momento della nomina
Pubblicazione delle informazioni nell'apposita sezione del sito	Attuato (misure di trasparenza, monitoraggio annuale dell'OIV)	Periodico

AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO

MISURE DI PREVENZIONE	STATUS ATTUAZIONE	PROGRAMMAZIONE
Formalizzazione di regole di comportamento inerenti alla gestione dei contenziosi	Attuato: Principi comportamentali sanciti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Parti Speciali)	

Rotazione nel conferimento di incarichi per la gestione dei contenziosi	Attuato (Regolamento affidamenti)	
Pubblicazione delle informazioni nell'apposita sezione del sito	Attuato (misure di trasparenza, monitoraggio annuale dell'OIV)	Periodico

EROGAZIONE DEI SERVIZI

MISURE DI PREVENZIONE	STATUS ATTUAZIONE	PROGRAMMAZIONE
Formalizzazione di regole di comportamento inerenti alla gestione del servizio di trasporto	Attuato: Principi comportamentali sanciti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Parti Speciali) Attuato (Codice di comportamento)	
Pubblicazione delle informazioni nell'apposita sezione del sito	Attuato (misure di trasparenza, monitoraggio annuale dell'OIV)	Periodico

RELAZIONI ESTERNE CON SOGGETTI PUBBLICI E PRIVATI

MISURE DI PREVENZIONE	STATUS ATTUAZIONE	PROGRAMMAZIONE
Formalizzazione di regole di comportamento inerenti alla gestione dei rapporti con la Regione Friuli Venezia Giulia o altri Enti Pubblici di riferimento	Attuato (Concessione) Attuato: Principi comportamentali sanciti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Parti Speciali) Attuato (Codice di comportamento)	
Formalizzazione di regole di comportamento inerenti alla gestione dei rapporti con soggetti privati	Attuato: Principi comportamentali sanciti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Parti Speciali) Attuato (Codice di comportamento)	
Formalizzazione di regole di comportamento inerenti alla gestione degli omaggi	Attuato (Codice di comportamento)	

	Attuato: Principi comportamentali sanciti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Parti Speciali)	
Formalizzazione di regole di comportamento inerenti alla gestione delle sponsorizzazioni	Attuato: Principi comportamentali sanciti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Parti Speciali)	
Pubblicazione delle informazioni nell'apposita sezione del sito	Attuato (misure di trasparenza, monitoraggio annuale dell'OIV)	Periodico

UTILIZZO DI ASSET E BENI AZIENDALI

MISURE DI PREVENZIONE	STATUS ATTUAZIONE	PROGRAMMAZIONE
Regolamenti e procedure relativi alla gestione e utilizzo di asset aziendali	Attuato: Principi comportamentali sanciti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Parti Speciali)	
Procedure di gestione del magazzino	Da attuare: procedure di gestione di attrezzi e minuteria del magazzino	2020
Libro cespiti	Attuato (Libro cespiti)	

GESTIONE E UTILIZZO DEL SISTEMA INFORMATICO

MISURE DI PREVENZIONE	STATUS ATTUAZIONE	PROGRAMMAZIONE
Regolamenti e procedure relativi alla gestione e all'utilizzo del sistema informatico	Attuato (procedure inerenti all'utilizzo di internet e posta elettronica aziendale, Regolamento aziendale in materia di sicurezza) Attuato: Principi comportamentali sanciti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Parti Speciali)	
Procedura di gestione delle informazioni riservate	Attuato: Principi comportamentali sanciti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Parti Speciali)	

GESTIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE

MISURE DI PREVENZIONE	STATUS ATTUAZIONE	PROGRAMMAZIONE
Regolamentazione accessi agli immobili aziendali	Attuato: procedura informatica come da ordine di servizio interno	
Pubblicazione delle informazioni nell'apposita sezione del sito	Attuato (misure di trasparenza, monitoraggio annuale dell'OIV)	Periodico

5.2. Sistema dei Controlli

5.2.1. Indicazione Linee Guida ANAC

La definizione di un sistema di gestione del rischio si completa con una valutazione del sistema di controllo interno previsto dal modello di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001, ove esistente, e con il suo adeguamento quando ciò si riveli necessario, ovvero con l'introduzione di nuovi principi e strutture di controllo quando l'ente risulti sprovvisto di un sistema atto a prevenire i rischi di corruzione. In ogni caso, è quanto mai opportuno, anche in una logica di semplificazione, che sia assicurato il coordinamento tra i controlli per la prevenzione dei rischi di cui al d.lgs. n. 231 del 2001 e quelli per la prevenzione di rischi di corruzione di cui alla l. n. 190 del 2012, nonché quello tra le funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e quelle degli altri organismi di controllo, con particolare riguardo al flusso di informazioni a supporto delle attività svolte dal Responsabile.

5.2.2. Strutture, attività e controlli anticorruzione in FUC S.r.l.

FUC S.r.l. ha scelto, in linea con le Linee Guida ANAC, di integrare laddove possibile le modalità di prevenzione alla corruzione ex L. 190/12 e D. Lgs. 231/01 in ottica di efficacia e efficienza delle misure di prevenzione alla corruzione nelle attività aziendali.

Pertanto FUC S.r.l. ha scelto di:

- Nominare un proprio RPCT
- predisporre misure anticorruzione ex L. 190/12 (di cui al presente documento) strettamente coordinate con le preesistenti misure di prevenzione ai reati ex D. Lgs. 231/01, in particolare:
 - utilizzando per entrambe un sistema di identificazione, analisi e valutazione del rischio,
 - operando attraverso le medesime componenti macro del sistema di controllo aziendale (sistema dei poteri, codici comportamentali, formazione e comunicazione, sistema documentale, sistema sanzionatorio, flussi informativi).

- operando attraverso gli stessi protocolli di prevenzione generali (separazione delle attività, poteri di firma e poteri autorizzativi, tracciabilità) e, laddove applicabile, gli stessi protocolli di prevenzione specifici.
- Assicurare coordinamento tra RPCT e Organismo di Vigilanza con riferimento alle verifiche sui processi sensibili analoghi.
- Assicurare un'attività di relazione periodica agli organi competenti (es. ANAC, Regione FVG) circa l'attività di vigilanza in materia di anticorruzione.

Le misure primarie per la prevenzione del rischio di corruzione attiva sono contenute anche nella normativa interna alla Società e, quindi, all'interno delle procedure che tutto il personale è tenuto a conoscere e rispettare.

In particolare, si richiama:

- Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e Codice Etico (cui si rimanda per quanto concerne la prevenzione dei reati di corruzione "presupposto" della responsabilità amministrativa degli enti commessi da personale apicale o sottoposto nell'interesse o a vantaggio della società)
- La riorganizzazione delle procedure operative – in fase di svolgimento - (in materia di ciclo attivo e ciclo passivo, tesoreria, risorse umane, contabilità e bilancio, finanziamenti pubblici, acquisti e appalti di lavori, servizi e forniture ecc).

5.3. Codice di Comportamento

5.3.1. Indicazione Linee Guida ANAC

Le società integrano il codice etico o di comportamento già approvato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 oppure adottano un apposito codice, laddove sprovviste, avendo cura in ogni caso di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione. Il codice o le integrazioni a quello già adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 hanno rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare, analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni: l'inosservanza, cioè, può dare luogo a misure disciplinari, ferma restando la natura privatistica delle stesse. Al fine di assicurare l'attuazione delle norme del codice è opportuno: a) garantire un adeguato supporto interpretativo, ove richiesto; b) prevedere un apparato sanzionatorio e i relativi meccanismi di attivazione auspicabilmente connessi ad un sistema per la raccolta di segnalazioni delle violazioni del codice.

5.3.2. Il Codice di Comportamento di FUC S.r.l.

FUC S.r.l. ha ritenuto opportuno dotarsi di un proprio Codice di Comportamento ispirandosi al Codice comportamentale per i dipendenti pubblici, di cui al DPR 16 aprile 2013 n. 62 ed al decreto n. 039/Pres. dd. 24 febbraio 2015 (Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia), al fine di consentire ai Destinatari di comprendere con facilità il comportamento eticamente e giuridicamente adeguato nelle diverse situazioni critiche connesse alla natura della Società e alle attività da essa svolte, diffondendo buone pratiche e valori, e creando allo stesso tempo un contesto sfavorevole alla corruzione.

Il Codice di Comportamento svolge un ruolo fondamentale nella prevenzione alla corruzione nella Società stabilendo per tutti i suoi destinatari obiettivi fondamentali di salvaguardia della buona reputazione e dell'investimento dei soci e comportamenti adeguati ad evitare situazioni di conflitto di interesse e a prevenire atti di corruzione passiva o attiva.

Il Codice:

- è consegnato ai destinatari;
- è pubblicato sul sito internet della Società;
- è oggetto di formazione;
- prevede un sistema di segnalazione in caso di rilevazione di illeciti da parte di tutti i destinatari.

5.4. Inconferibilità e incompatibilità di incarichi (D. Lgs. 39/13)

5.4.1. Indicazione Linee Guida ANAC inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

Si ricorda che la materia delle incompatibilità e delle inconferibilità degli incarichi è disciplinata dal d.lgs. n. 39/2013. All'interno delle società è necessario sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), del d.lgs. n. 39/2013 - e cioè "gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato" - e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali. Per gli amministratori, le cause ostative in questione sono specificate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n 39/2013:

- art. 3, co. 1, lett. d), relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;

- art. 7, sulla "inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale". Per i dirigenti, si applica l'art.3, comma 1, lett. c), relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

A queste ipotesi di inconferibilità si aggiunge quella prevista dall'art. 11, comma 11, D.Lgs. 175/2016, ai sensi del quale "Nelle società di cui amministrazioni pubbliche detengono il controllo diretto, non è consentito nominare, nei consigli di amministrazione o di gestione, amministratori della società controllante, a meno che siano attribuite ai medesimi deleghe gestionali a carattere continuativo ovvero che la nomina risponda all'esigenza di rendere disponibili alla società controllata particolari e comprovate competenze tecniche degli amministratori della società controllante o di favorire l'esercizio dell'attività di direzione e di coordinamento".

Le società adottano le misure necessarie ad assicurare che: a) negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del

conferimento dell'incarico; c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società, un'attività di vigilanza, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

Nel caso di nomina degli amministratori proposta o effettuata dalle p.a. controllanti, le verifiche sulle inconferibilità sono svolte dalle medesime p.a.

5.4.2. Indicazione Linee Guida ANAC Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

All'interno delle società è necessario sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari degli incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), sopra illustrato, e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali. Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013:

- art. 9, riguardante le "incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali" e, in particolare, il co. 2;
- art. 11, relativo a "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, ed in particolare i co. 2 e 3;
- art. 13, recante "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";
- art. 14, co. 1 e 2, lettere a) e c), con specifico riferimento alle nomine nel settore sanitario.

Per gli incarichi dirigenziali si applica l'art. 12 dello stesso decreto relativo alle "incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali".

A queste ipotesi di incompatibilità si aggiunge quella prevista dall'art. 11, comma 8, del D.Lgs. 175/2016, ai sensi del quale "Gli amministratori delle società a controllo pubblico non possono essere dipendenti delle amministrazioni pubbliche controllanti o vigilanti. Qualora siano dipendenti della società controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 6, essi hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza. Dall'applicazione del presente comma non possono derivare aumenti della spesa complessiva per i compensi degli amministratori".

A tali fini, le società adottano le misure necessarie ad assicurare che: a) siano inserite espressamente le cause di incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interPELLI per l'attribuzione degli stessi; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto; c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione un'attività di vigilanza,

eventualmente anche in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche, nonché su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

5.4.3. Regole e misure in FUC S.r.l.

L'art. 2. Comma 1, del D. Lgs. 39/2013 per quanto riguarda l'ambito soggettivo di applicazione delle regole in tema di inconferibilità ed incompatibilità ne dispone l'applicazione anche per gli incarichi conferiti "negli enti di diritto privato in controllo pubblico" in cui vengono ricondotte, sempre dallo stesso D. Lgs. 39/2013, "le società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c".

Ciò premesso, FUC S.r.l. attua le seguenti misure preventive:

- negli atti di attribuzione degli incarichi di Amministratore Unico e eventuali Dirigenti sono inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico e le cause di incompatibilità e inconferibilità;
- i soggetti interessati rendono la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico e delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto;
- il RPCT effettua un'attività di vigilanza pianificata nonché su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

Si ricorda che le verifiche sui soggetti nominati dalle Pubbliche Amministrazioni controllanti sono effettuate dalle medesime PA.

Tale impostazione è oggetto di verifica anche ai fini delle misure anticorruzione ex l. 190/12 e integra le misure preventive presenti nella "Matrice di Analisi dei rischi di corruzione".

5.5. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici (c.d. "Pantouflage")

5.5.1. Indicazione Linee Guida ANAC

Al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, le società adottano le misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse. Le società assumono iniziative volte a garantire che: a) negli interpellati o comunque nelle varie forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa menzionata sopra; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa; c) sia svolta, secondo criteri autonomamente definiti, una specifica attività di vigilanza, eventualmente anche secondo modalità definite e su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

5.5.2. Regole e misure in FUC S.r.l.

La Società nello svolgimento dei processi di selezione del personale adotta i requisiti suggeriti dall'ANAC:

- Evitare l'assunzione di ex dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti della Società stessa;
- la Società svolge una specifica attività di vigilanza in merito, anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

Tale impostazione è oggetto di verifica anche ai fini delle misure anticorruzione ex l. 190/12 e integra le misure preventive presenti nella "Matrice di Analisi dei rischi di corruzione".

5.6. Formazione

5.6.1. Indicazione Linee Guida ANAC

Le società definiscono i contenuti, i destinatari e le modalità di erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione, da integrare con eventuali preesistenti attività di formazione dedicate al «modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. n. 231/2001».

5.6.2. Formazione in FUC S.r.l.

La Società ha definito i seguenti canali di comunicazione e formazione sulle tematiche di prevenzione della corruzione:

- pubblicazione sul sito internet della Società del Codice etico, del Codice di Comportamento e delle Misure integrative alla corruzione ex L. 190/12 a disposizione di clienti, fornitori, altri interlocutori della Società;
- consegna dei Codici ai dipendenti all'atto dell'assunzione o in fase successiva in caso di aggiornamento;
- comunicazioni specifiche sul tema.

Tale impostazione è oggetto di verifica anche ai fini delle misure anticorruzione ex l. 190/12 e integra le misure preventive presenti nella "Matrice di Analisi dei rischi di corruzione".

5.7. Tutela del dipendente che segnala illeciti

5.7.1. Indicazione Linee Guida ANAC

Le amministrazioni controllanti promuovono l'adozione da parte delle società di misure idonee ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione. A questo fine è utile assicurare la trasparenza del procedimento di segnalazione, definendo e rendendo noto l'iter, con l'indicazione di termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria e con l'individuazione dei soggetti che gestiscono le segnalazioni.

Si osserva che, nella Gazzetta ufficiale numero 291, del 14 dicembre 2017 è stata pubblicata la Legge 30 novembre 2017, n.179 recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.”

La citata legge integra la normativa vigente in materia di tutela dei lavoratori del settore pubblico che segnalino illeciti (art. 54 bis D. Lgs. 165/2001) e introduce forme di tutela anche per i lavoratori del settore privato prevedendo delle integrazioni al D. Lgs. 231/2001.

In particolare l’art. 1 prevede la modifica dell’art. 54 con il seguente testo:

«Art. 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti).

1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.³.

³ L'art. 2 del provvedimento normativo in esame estende al settore privato, attraverso modifiche al D. Lgs. 231/2001, la tutela del dipendente che segnali illeciti (o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente) di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tale estensione avviene mediante l'introduzione del comma 2 bis, 2 ter e 2 quater nel testo dell'art. 6 del Decreto, dedicati alla disciplina sul punto. In particolare, il provvedimento interviene sul modello di organizzazione e di gestione dell'ente idoneo a prevenire reati presupposto (art. 6 del d.lgs. n. 231 del 2001) richiedendo, fra l'altro:

- la previsione dell'attivazione di uno o più canali che consentano la trasmissione delle segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione: in particolare, il testo prevede che vi debba essere "almeno un canale alternativo idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante";
- che le segnalazioni delle condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (o della violazione del modello di organizzazione e gestione dell'ente) siano circostanziate e si fondino su elementi di fatto che siano precisi e concordanti, anche in tal caso la norma non richiama il requisito della buona fede;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- che i modelli di organizzazione prevedano altresì sanzioni disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante nonché nei confronti di chi, con dolo o colpa grave, effettui segnalazioni infondate.

5.7.2. Il sistema di segnalazione degli illeciti in FUC S.r.l.

L'ANAC, nel 2019, ha messo in consultazione apposite Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del D.Lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing), applicabili anche alle società in controllo pubblico. Se ne attende la versione definitiva; in ogni caso, la Società ritiene importante ai fini della prevenzione della corruzione, e in particolare di quella passiva, disporre di un sistema che consenta la segnalazione degli illeciti e la successiva gestione. In considerazione dell'esigua struttura della Società, da cui consegue la necessaria attribuzione delle funzioni del RPCT all'Amministratore Unico, la gestione del sistema delle segnalazioni è attribuita all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001.

Pertanto è stato stabilito che sul sito internet della Società sia indicata l'email dell'OdV, alla quale i dipendenti, i collaboratori esterni ed i terzi esterni possono inviare segnalazioni anche anonime con riferimento a anomalie rispetto a quanto previsto dalle misure anticorruzione adottate, mediante apposito modulo anch'esso reso disponibile sul sito internet della Società.

L'OdV conduce opportuna istruttoria sui fatti oggetto di segnalazione ad esito della quale relaziona all'Amministratore Unico.

Ove la segnalazione dovesse riguardare l'Amministratore Unico, l'OdV relazionerà al Collegio Sindacale e agli organi competenti della Regione Friuli Venezia Giulia.

Tale impostazione è oggetto di verifica anche ai fini delle misure anticorruzione ex l. 190/12 e integra le misure preventive presenti nella "Matrice di Analisi dei rischi di corruzione".

5.8. Rotazione o misure alternative

5.8.1. Indicazione Linee Guida ANAC

Uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti. Al fine di ridurre tale rischio e avendo come riferimento la l. n. 190 del 2012 che attribuisce particolare efficacia preventiva alla rotazione, è auspicabile che questa misura sia attuata anche all'interno delle società, compatibilmente con le esigenze organizzative d'impresa. Essa implica una più elevata frequenza del turnover di quelle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione. La rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico. Altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione, potrebbe essere quella della distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.

In materia, sono state altresì prese in considerazione l'allegato 2 al PNA 2019 "La rotazione ordinaria del personale".

5.8.2. Misure alternative in FUC S.r.l.

Nella Società non è attuato il sistema della rotazione, stante la specificità e particolarità del ruolo che alcune funzioni rivestono all'interno della stessa. È invece attuata un'altra misura efficace come anche suggerita dalle Linee Guida ANAC, ossia la distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") qui attuata attraverso la compresenza di più posizioni interne o in service alla Società nei processi sensibili della Società.

Tale impostazione è oggetto di verifica anche ai fini delle misure anticorruzione ex L. 190/12 e integra le misure preventive presenti nella "Matrice di Analisi dei rischi di corruzione".

5.8.3. Rotazione straordinaria

Le attuali disposizioni di legge (Linee Guida ANAC sulla rotazione straordinaria del personale – Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019), prevedono l'obbligo per i dirigenti pubblici di disporre, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

L'ANAC ha già chiarito, nel PNA 2016, la differenza e i rapporti tra l'istituto della rotazione del personale c.d. ordinaria introdotto come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, co. 5, lett. b) della l. 190/2012, e l'istituto della rotazione c.d. "straordinaria" previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater d.lgs. 165 del 2001.

La Società si impegna ad attuare quanto normativamente previsto al verificarsi dei presupposti per l'applicazione della misura della rotazione straordinaria, ove compatibili in ragione della realtà organizzativa.

5.9. Monitoraggio

5.9.1. Indicazione Linee Guida ANAC

Attività di monitoraggio e Reporting. Le società, in coerenza con quanto già previsto per l'attuazione delle misure previste ai sensi del d.lgs. 231/2001 individuano le modalità, le tecniche e la frequenza del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, anche ai fini del loro aggiornamento periodico, avendo cura di specificare i ruoli e le responsabilità dei soggetti chiamati a svolgere tale attività, tra i quali rientra il Responsabile della prevenzione della corruzione. Quest'ultimo, entro il 15 dicembre di ogni anno, pubblica nel sito web della società una relazione recante i risultati dell'attività di prevenzione svolta sulla base di uno schema che A.N.AC. si riserva di definire.

5.9.2. Il monitoraggio in FUC S.r.l.

Per quanto concerne le attività di monitoraggio, al RPCT sono riconosciuti poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure, nonché di proposta delle integrazioni e delle modifiche delle stesse ritenute più opportune.

Il RPCT, entro il 15 dicembre (o data diversa indicata dall'ANAC) di ogni anno, pubblica nel sito web della Società una Relazione recante i risultati dell'attività di prevenzione.

*_*_*

Conformemente a quanto indicato dalle Linee Guida ANAC, la funzione di attestazione degli obblighi di pubblicazione, di ricezione delle segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT, nonché il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionale e di performance e quelli connessi all'anticorruzione e alla trasparenza e il potere di richiedere informazioni al RPCT ed effettuare audizioni dei dipendenti (OIV), sono stati attribuiti all'Organismo di Vigilanza, i cui riferimenti sono indicati chiaramente nella sezione del sito web "società trasparente".

6. IL SISTEMA SANZIONATORIO

Tutto il personale della Società o ad essa legato da vincolo contrattuale è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel presente documento.

La Società si è dotata di un Sistema Disciplinare per il Modello 231, di cui il presente documento costituisce parte integrante. Le violazioni delle misure di prevenzione previste rientrano dunque tra le condotte sanzionabili dal Sistema Disciplinare, al quale si rimanda per i dettagli.

Si ritiene opportuno qui sottolineare che l'RPCT e l'OdV, nell'ambito delle rispettive competenze, hanno la responsabilità di segnalare eventuali casi di illeciti in materia di anticorruzione agli organi / funzioni aziendali competenti che provvedono alla valutazione del provvedimento sanzionatorio adeguato.

*_*_*

Per quanto concerne il regime di responsabilità del RPCT si ricorda che, l'allegato 3 "Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)" richiama quanto segue: *"A fronte dei compiti attribuiti, la legge 190/2012 prevede (artt. 12 e 14) anche consistenti responsabilità in capo al RPCT. In particolare, l'articolo 12 stabilisce che in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano. L'articolo 14 stabilisce altresì che, in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il Responsabile [...] risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare".*

7. TRASPARENZA

Come definito dal PNA 2016 e successivamente dal PNA 2019, nonché dalle Linee guida ANAC, le misure di trasparenza confluiscono in un'apposita sezione del documento contenente le misure di prevenzione della corruzione integrative del "Modello 231", ovvero dell'unico documento contenente insieme misure integrative e misure del "Modello 231".

In questa sezione (e nell'allegato 3 del presente documento) sono, pertanto individuate le misure di trasparenza nonché quelle organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, prevedendo anche uno specifico sistema delle responsabilità e indicando i nominativi dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti per i quali sussiste l'obbligo di pubblicazione, per legge o in virtù di ulteriori disposizioni della sezione stessa.

Gli obiettivi legati alla trasparenza, infatti, coinvolgono, in funzione delle relative competenze, non soltanto il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ma anche gli altri soggetti coinvolti nell'attuazione delle misure di trasparenza previste dalle norme o introdotte dalla società stessa. Come per le pubbliche amministrazioni, (cfr. delibera 1310/2016), anche per le società controllate questa sezione è atto fondamentale di organizzazione dei flussi informativi necessari a garantire l'attuazione della trasparenza come " *accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche*"⁴.

In quanto società in controllo pubblico, il comma 2 dell'art. 2 bis D. Lgs. 33/2013 precisa che " *La medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 si applica anche, in quanto compatibile: ...omissis... b) b) alle società in controllo pubblico come definite dall'articolo 2, comma 1, lettera m), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175.*"

Tale disposizione impone quindi un vaglio preliminare di compatibilità delle disposizioni alla tipologia degli enti, vaglio che il PNA 2016 ha demandato all'ANAC. Ad avviso dell'ANAC, la compatibilità non deve essere esaminata caso per caso, ma va valutata in relazione alle diverse categorie di enti, anche alla luce del potere di precisazione degli obblighi di pubblicazione che il comma 1 ter dell'art. 3 del d.lgs. 33/2013 attribuisce alla stessa Autorità.

In particolare, con riferimento alle società controllate o partecipate da pubbliche amministrazioni (e agli enti di diritto privato di cui al comma 3 secondo periodo dell'art. 2 bis D. Lgs. 33/2013), si ritiene che la compatibilità vada valutata in relazione alla tipologia delle attività svolte, distinguendo i casi di attività sicuramente di pubblico interesse e i casi in cui le attività dell'ente siano esercitate in concorrenza con altri operatori economici, o ancora i casi di attività

⁴ Art. 1 D. Lgs. 33/2013

svolte in regime di privativa. Occorre, inoltre, considerare il regime normativo già applicabile alle diverse tipologie di enti in base ad altre fonti normative, allo scopo di evitare la duplicazione degli adempimenti e di garantire un coordinamento con gli obblighi di prevenzione.

Sulla base di queste premesse, il vaglio relativo alla compatibilità del regime delle pubbliche amministrazioni con le attività svolte dagli enti di diritto privato è stato eseguito sulla base di quanto previsto dalle “Nuove Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”, in qualche caso rinviando all’allegato 1 delle linee guida (che ne costituisce parte integrante), sia con riferimento alle misure di prevenzione della corruzione sia con riferimento agli obblighi di trasparenza.

Nell’eseguire gli adempimenti in materia di trasparenza FUC si attiene alle indicazioni e adeguamenti riportati dal citato allegato 1, emanato, come detto, dalla stessa ANAC, in applicazione della verifica di compatibilità con le attività svolte, i dati, i documenti e le informazioni relativi alle loro organizzazione e attività esercitare. Per le indicazioni relative alla qualità dei dati da pubblicare, come definito dalla stessa ANAC nelle linee guida di riferimento, FUC si attiene a quanto definito nella delibera ANAC n. 1310/2016.

In particolare, la Società è tenuta:

- alla pubblicazione dei dati previsti dal D. Lgs. 33/2013;
- alla realizzazione ed aggiornamento della sezione “Società trasparente” nel proprio sito internet;
- alla previsione di una funzione di controllo e monitoraggio dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione;
- all’organizzazione di un sistema che fornisca risposte tempestive ai cittadini (c.d. accesso civico e accesso civico generalizzato come riformato dal D. Lgs.97/2016).

Inoltre, il D. Lgs. 175/2016 «Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica» all’art. 24 prevede, in via generale, che le società in controllo pubblico assicurino il massimo livello di trasparenza nell’uso delle proprie risorse e sui risultati ottenuti secondo le previsioni del d.lgs. 33/2013, e, all’art. 19, introduce specifici obblighi di pubblicazione, per i quali, in caso di violazione, estende l’applicazione di specifiche sanzioni contenute nel d.lgs. 33/2013.

Tali obblighi riguardano: i) i provvedimenti in cui le società in controllo pubblico stabiliscono i criteri e le modalità per il reclutamento del personale; ii) i provvedimenti delle amministrazioni pubbliche socie in cui sono fissati, per le società in loro controllo, gli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi incluse quelle per il personale; iii) i provvedimenti in cui le società in controllo pubblico recepiscono gli obiettivi relativi alle spese di funzionamento fissati dalle pubbliche amministrazioni.

Per quanto concerne gli aspetti sanzionatori, i commi 3 e 7 dell'art. 19 dispongono, in caso di violazione degli obblighi elencati, l'applicazione delle sanzioni di cui agli artt. 22, co. 4, 46 e 47, co. 2 del d.lgs. 33/2013 espressamente richiamate.

Esse consistono, si ricorda, nel divieto di erogare somme a qualsiasi titolo a favore della società da parte dell'amministrazione controllante (art. 22, co. 4); nell'irrogazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della violazione (art. 47, co. 2); nell'attivazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine, e valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili (art. 46).

Per gli obblighi di pubblicazione si rinvia all'Allegato 3 del presente documento che, sulla base delle indicazioni ANAC, individua i temi oggetto di pubblicazione e le relative tempistiche.

7.1.2 Ruoli e responsabilità

L'RPCT:

- svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- assicura la chiarezza e la completezza delle informazioni pubblicate;
- controlla ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico.

Il Responsabile per la trasparenza adotta, altresì, misure di monitoraggio e vigilanza sugli obblighi di trasparenza con cadenza periodica (oltre che "ad evento") attraverso dei controlli interni e dei test a campione.

L'RPCT coordina gli interventi e le azioni relative alla trasparenza e svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, segnalando gli esiti di tale controllo all'OdV.

Si rivolge ai Responsabili degli uffici che hanno la responsabilità di individuare i contenuti richiesti dalla disciplina della trasparenza.

FUC S.R.L., per il tramite del RPCT, fornisce disposizioni affinché i dati siano pubblicati secondo le scadenze previste dalla legge e, laddove non sia presente una scadenza, si attiene al principio della tempestività.

Alla corretta attuazione della trasparenza, concorrono l'RPCT e tutti gli uffici della Società ed i relativi Responsabili come sotto riportati.

L'RPCT svolge il controllo sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e delle iniziative connesse riferendo all'OdV eventuali inadempimenti e ritardi.

7.1.3. La trasparenza in FUC S.r.l. - Società trasparente

La Società ha regolarmente costituito sul proprio sito web una apposita Sezione, denominata “Società trasparente” dove vengono pubblicati i dati richiesti dal D. Lgs. 33/2013 e successive modifiche.

Per i contenuti da pubblicare si fa altresì riferimento alla tabella allegata alle “Nuove Linee Guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici” nonché in allegato 3 del presente documento, compatibilmente alla struttura organizzativa e alle attività svolte da FUC s.r.l.

I dati e tutto il materiale oggetto di pubblicazione deve essere prodotto e inserito in formato aperto o in formati compatibili alla trasformazione in formato aperto.

Il sito internet è strutturato secondo le indicazioni contenute nell’allegato A del D. Lgs. 33/2013 “Struttura delle informazioni sui siti istituzionali”, indicando i casi di eventuale non applicabilità per mancanza di atti/dati nell’anno.

Menù Società Trasparente	Responsabile caricamento dati, informazioni, documenti	Se non applicabile / in mancanza di dati nell’anno: esempi di dicitura da riportare
Disposizioni generali	Legale, contratti, appalti e affari generali	
Organizzazione	Risorse Umane e gestione del personale	
Consulenti e collaboratori	Legale, contratti, appalti e affari generali Risorse Umane e gestione del personale	<i>Nell’anno XX non sono stati conferiti incarichi professionali</i>
Personale	Risorse Umane e gestione del personale	
Selezione del personale	Risorse Umane e gestione del personale	
Performance	Risorse Umane e gestione del personale	<i>Nell’anno XX la Società non ha distribuito premi al personale</i>
Enti controllati	Legale, contratti, appalti e affari generali	<i>La Società non esercita controllo su alcun ente</i>
Attività e procedimenti	Legale, contratti, appalti e affari generali	<i>La Società non esercita attività riconducibile a tale area</i>

Menù Società Trasparente	Responsabile caricamento dati, informazioni, documenti	Se non applicabile / in mancanza di dati nell'anno: esempi di dicitura da riportare
Bandi di gara e contratti	Legale, contratti, appalti e affari generali Finanza e budget	<i>Nell'anno XX non sono stati adottati bandi di concorso o di gara</i>
Sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici	Legale, contratti, appalti e affari generali	<i>Nell'anno XX la Società non ha concesso liberalità né altri vantaggi economici a soggetti sia pubblici che privati superiori a 1000€</i>
Bilanci	Finanza e budget	
Beni immobili e gestione del patrimonio	Legale, contratti, appalti e affari generali	
Controlli e rilievi sull'amministrazione	Finanza e budget Legale, contratti, appalti e affari generali	
Servizi erogati <i>(pubblicare le convenzioni in essere tra FUC e la Regione)</i>	Direttore di esercizio Responsabile esercizio impresa ferroviaria Finanza e budget Legale, contratti, appalti e affari generali	
Pagamenti	Finanza e budget	
Opere pubbliche	Responsabile gestione infrastruttura	
Informazioni ambientali (dichiarazione MUD)	Sistema gestione qualità sicurezza lavoro e ambiente	
Altri contenuti	RPCT	

7.1.3 Accesso civico a dati e documenti

Secondo quanto previsto dall'art. 5 del d.lgs. n. 33/2013, l'accesso civico è il diritto di chiunque di richiedere la pubblicazione di documenti, informazioni o dati per i quali sussistono specifici obblighi di trasparenza, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

Pertanto, l'accesso civico si configura come rimedio alla mancata pubblicazione, obbligatoria per legge, di documenti, informazioni o dati sul sito istituzionale.

La richiesta di accesso civico è gratuita e va presentata al RPCT, non è sottoposta ad alcuna limitazione rispetto alla legittimazione soggettiva del richiedente e non deve essere motivata.

Il RPCT delega i referenti individuati a rispondere alle incombenze di accesso civico di cui all'art. 5 del D. Lgs. N. 33/2013, ciascuno per quanto di propria competenza, riservando a sé stesso l'onere della verifica. Il RPCT si pronuncia in ordine alla richiesta di accesso civico e ne controlla e assicura la regolare attuazione.

Entro trenta giorni, la Società procede alla pubblicazione nel sito del documento, dell'informazione o del dato richiesto e lo trasmette contestualmente al richiedente, ovvero comunica al medesimo l'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale a quanto richiesto. Se il documento, l'informazione o il dato richiesti risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, la Società indica al richiedente il relativo collegamento ipertestuale.

Nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs 33/2013, il RPCT segnala i casi di inadempimento o adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare.

L'art. 5 come riformato dal D. Lgs. 97/2016 prevede che, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D. Lgs. 33/2013 ("accesso generalizzato"), nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis.

Per presentare la richiesta di accesso generalizzato non è necessario fornire una motivazione.

La richiesta di accesso generalizzato può essere presentata, alternativamente:

- all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;
- all'Ufficio relazioni con il pubblico (ove presente);
- ad altro ufficio, indicato nella sezione "Società trasparente" – "Altri contenuti – Accesso civico" del sito istituzionale.

La Società, se individua soggetti controinteressati alla richiesta di accesso generalizzato, è tenuta a dare comunicazione agli stessi, mediante invio di copia con raccomandata con avviso di ricevimento, o per via telematica per coloro che abbiano consentito tale forma di comunicazione. Entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione, i controinteressati possono presentare una motivata opposizione, anche per via telematica, alla richiesta di accesso. Decorso tale termine, la Società provvede sulla richiesta di accesso generalizzato, accertata la ricezione della comunicazione da parte del controinteressato.

Il procedimento di accesso generalizzato deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni dalla presentazione dell'istanza, con la comunicazione dell'esito al richiedente e agli eventuali controinteressati. Tali termini sono sospesi (fino ad un massimo di dieci giorni) nel caso di comunicazione della richiesta al controinteressato.

L'accesso generalizzato può essere rifiutato se il diniego è necessario per evitare un pregiudizio concreto alla tutela di uno degli interessi pubblici inerenti a:

- a) la sicurezza pubblica e l'ordine pubblico;
- b) la sicurezza nazionale;
- c) la difesa e le questioni militari;
- d) le relazioni internazionali;
- e) la politica e la stabilità finanziaria ed economica dello Stato;
- f) la conduzione di indagini sui reati e il loro perseguimento;
- g) il regolare svolgimento di attività ispettive.

L'accesso è altresì rifiutato se il diniego è necessario per evitare un pregiudizio concreto alla tutela di uno dei seguenti interessi privati:

- a) la protezione dei dati personali, in conformità con la disciplina legislativa in materia;
- b) la libertà e la segretezza della corrispondenza;
- c) gli interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali.

L'accesso è escluso anche nei casi di segreto di Stato e negli altri casi di divieti di accesso o divulgazione previsti dalla legge.

La normativa prevede comunque che, se i suddetti limiti riguardano soltanto alcuni dati o alcune parti del documento richiesto, deve essere consentito l'accesso agli altri dati o alle altre parti.

L'accesso civico in FUC è esercitabile attraverso i recapiti pubblicati sul sito istituzionale della Società.

È altresì prevista l'implementazione di un registro degli accessi.

Trasparenza e privacy

La trasparenza necessita di un coordinamento e di un bilanciamento con il principio di riservatezza e di protezione dei dati sensibili visto anche, ad esempio, l'ampliamento, ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 33/2013, come riformato dal D. Lgs. 97/2016, della possibilità di consultazione dei dati relativi alle "pubbliche amministrazioni" da parte di cittadini (accesso generalizzato).

Il legislatore ha dunque previsto precisi limiti a tale "accesso generalizzato" (di cui al capitolo precedente) per evitare che i diritti fondamentali alla riservatezza e alla protezione dei dati possano essere gravemente pregiudicati da una diffusione, non adeguatamente regolamentata, di documenti che riportino delicate informazioni personali. Infatti, occorre considerare i rischi per la vita privata e per la dignità delle persone interessate, che possono derivare da obblighi di pubblicazione sul web di dati personali, non sempre indispensabili a fini di trasparenza.

8 PIANIFICAZIONE TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

8.1.1 Obiettivi generali in materia di trasparenza

A partire dall'ingresso in esercizio del nuovo sito web aziendale, gli obiettivi generali strategici del presente documento sono i seguenti:

- assicurare lo sviluppo e la diffusione di una cultura della legalità ed integrità anche del personale della società;
- garantire la massima trasparenza, nelle pubblicazioni della sezione "Società Trasparente", dei dati per cui sia obbligatoria la pubblicazione;
- in generale, perseguire la trasparenza e l'efficienza dei contenuti e dei servizi offerti sul sito internet della Società, anche quale strumento di orientamento alla qualità delle prestazioni e delle attività rese dalla società;
- sviluppare la strutturazione degli uffici con adeguati strumenti operativi per il corretto assolvimento degli obblighi con il minor impiego di risorse possibili, proseguendo il potenziamento del flusso informativo interno della società, il confronto e la consultazione dei soggetti interessati (Responsabili di Unità

Organizzativa) anche attraverso l'eventuale istituzione di un gruppo di lavoro, coordinato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, garantendo allo stesso modo il monitoraggio degli obiettivi del presente documento;

- sviluppare le procedure organizzative della società, in modo tale che sia progressivamente nel tempo perseguita l'automatica produzione delle informazioni nel dettaglio e nel formato richiesto per la pubblicazione nella sezione "Società Trasparente" del sito web della società stessa, anche attraverso la ricognizione delle banche dati e degli applicativi, già in uso, al fine di identificare tutte le possibilità di produzione automatica del materiale richiesto;
- assicurare una progressiva riduzione dei costi relativi all'elaborazione del materiale soggetto agli obblighi di pubblicazione;
- realizzare un intervento formativo annuale in materia di trasparenza;
- rilevare ed analizzare gli accessi alla sezione amministrazione trasparente, per trarne spunti relativamente ai principali interessi degli interessati, per tenerne conto nei programmi futuri.

9 REPORTING E FLUSSI INFORMATIVI

L' RPCT garantisce un idoneo flusso informativo utile a supportare gli organi di controllo e vigilanza nei rispettivi compiti. In tale ambito, ogni qual volta richiesto, riferisce alla Regione sull'attività svolta in relazione all'incarico conferito.

In generale l'RPCT informa gli organi di controllo della società in merito ad eventuali problematiche ritenute significative ed emerse nello svolgimento delle proprie attività.

L'RPCT definisce, in accordo con OdV, appositi flussi informativi tra le due funzioni; in particolare lo stesso RPCT e l'OdV si scambiano informazioni relative a fatti o circostanze apprese nell'esercizio delle loro specifiche funzioni in materia di violazioni del Modello nelle parti concernenti la prevenzione dei reati di corruzione e viceversa.

I flussi relativi ai processi e alle misure già presenti nel Modello 231 a disposizione dell'Organismo di Vigilanza vengono quindi estesi anche all'RPCT.

L'RPCT può definire ulteriori flussi informativi con riferimento ai processi sensibili ulteriori non previsti dal Modello 231.