

| | | |
|---|---|--|
|  | Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/2001 | Parte Generale 7E Rev. 05/08/2014 Pagina 1 di 15 |
|---|---|--|

APPENDICE 7

PROTOCOLLO PER LA “PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE AI SENSI DELLA LEGGE 190/2012” parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Dlgs 231/01

INDICE

1. **PREMESSA**
2. **DEFINIZIONE DEL CONCETTO DI CORRUZIONE AI FINI DELLA LEGGE 190/2012**
3. **LE FATTISPECIE DI REATO**
4. **DESCRIZIONE SOCIETA’**
5. **SOGGETTI E RUOLI DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**
6. **FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI**
7. **ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PIANO**
8. **PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
ADOTTATO AI SENSI DEL D. LGS. 231/01**
9. **MAPPATURA DEI RISCHI E IDENTIFICAZIONE DEI PROCESSI SENSIBILI**
10. **DEFINIZIONE DI PROTOCOLLI GESTIONALI E DI CONTROLLO E PRINCIPI GENERALI DI
COMPORTAMENTO**
11. **VERIFICA SULLA INSUSSISTENZA DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI DI CUI
AL D.LGS. N.39/2013**
12. **DIFFUSIONE DEL PIANO E FORMAZIONE**
13. **SISTEMA DISCIPLINARE**

Responsabile del Piano (in quanto responsabile dell’OdV) : dott.ssa Catia Segnini

Consiglio di Amministrazione del 5 agosto 2014

1) PREMESSA

Il 17 settembre 2013 la C.I.V.I.T. (Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche, oggi ANAC, Autorità Nazionale Anticorruzione), ha approvato la proposta di Piano Nazionale Anticorruzione ("PNA") elaborata dal Dipartimento della funzione pubblica in base alla legge n. 190 del 2012.

Come noto la legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" è intervenuta in attuazione dell'art. 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata ai sensi della legge 3 agosto 2009, n. 116, e degli articoli 20 e 21 della Convenzione penale sulla corruzione di Strasburgo del 27 gennaio 1999, ratificata ai sensi della legge 28 giugno 2012 n. 110.

L'adozione di misure idonee a combattere il fenomeno della corruzione è inoltre stata sollecitata da organismi internazionali di cui è parte l'Italia, in particolare dal GRECO (Groupe d'Etats contre la Corruption) del Consiglio di Europa, che ha rilevato trattarsi di "fenomeno consueto e diffuso", dal WGB (Working Group on Bribery) dell'OCSE e dall'IRG (Implementation Review Group) per l'attuazione della Convenzione contro la corruzione delle Nazioni Unite.

La legge delinea un macrosistema di intervento fondato sulla cultura della prevenzione della corruzione delineando un insieme di regole volte a garantire legalità e trasparenza all'azione pubblica. Tra i vari obblighi contemplati dalla legge è imposto agli enti pubblici di adottare un Piano Triennale di prevenzione della corruzione ("PTPC").

Il PNA approvato da CIVIT fornisce alle amministrazioni pubbliche gli indirizzi per la stesura del Piano Triennale.

Il paragrafo 1.3. del PNA ("Destinatari") stabilisce espressamente che i propri contenuti sono rivolti anche agli enti pubblici economici (ivi comprese l'Agenzia del Demanio e le Autorità Portuali), agli enti di diritto privato in controllo pubblico, alle società partecipate e a quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. per le parti in cui tali soggetti sono espressamente indicati come destinatari.

Il PNA, quindi, specifica (par. 3.1.1.) che al fine di dare attuazione alle norme contenute nella legge n. 190 del 2012 gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale "sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali". Tuttavia, "per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dalla l. n. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella legge n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente (società strumentali/ società di interesse generale). Tali parti dei 3 modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della legge n. 190 del 2012 e denominate Piani di prevenzione della corruzione, debbono essere trasmessi alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale. Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale devono, inoltre, nominare un responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, che può essere individuato anche nell'organismo di vigilanza previsto dall'art. 6 del d.lgs. n. 231 del 2001, nonché definire nei propri modelli di organizzazione e gestione dei meccanismi di accountability che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione.". Tale obbligo, pur non avendo fondamento legislativo, è stato recentemente riaffermato dalle Linee guida per la prevenzione dei fenomeni di corruzione e l'attuazione della trasparenza amministrativa adottate con il Protocollo di Intesa tra il Ministero dell'Interno e l'A.N.A.C. siglato in data 15 luglio 2014.

Al punto 2 viene infatti specificato, con riferimento al Piano Anticorruzione e al Piano per la Trasparenza, che "la predisposizione dei due documenti è richiesta non soltanto alle amministrazioni e agli enti pubblici – intesi nell'accezione ormai classica dettata dall'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165 – ma anche agli enti di diritto privato sottoposti al controllo delle Autonomie territoriali e, quindi, alle società da queste partecipate".

Poiché Far Maremma scrl è una società di diritto privato di interesse pubblico, che gestisce fondi pubblici comunitari assegnati dalla Regione Toscana, si è provveduto con lettera del 17.02.2014 prot. 68/2a a chiedere chiarimenti alla Regione Toscana, che ha risposto con lettera del 04.07.2014 prot. 369/2a.

Ciò premesso e considerato, FAR MAREMMA SCRL ha ritenuto necessario adeguare il proprio Modello organizzativo ex D.lgs. 231/01 alla normativa in tema di anticorruzione, integrando la parte relativa ai reati nei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni tenendo conto delle indicazioni della Legge n. 190 del 2012 e denominando il presente documento “Piano di prevenzione della corruzione” in un’ottica di contrasto a qualunque fenomeno di illegalità e corruzione.

L’inserimento di nuovi reati nel sistema 231 ha determinato la necessità di procedere alla revisione ed all’approfondimento delle attività di risk assesment in relazione alle aree di rischio potenzialmente interessate dalle novità legislative.

Il complesso processo di valutazione, che ha visto il diretto coinvolgimento degli organi apicali, dell’Organismo di Vigilanza e di tutte le funzioni aziendali operanti nelle aree sensibili, ha condotto all’adozione di nuove procedure ed all’implementazione del Codice Etico attraverso una più incisiva esplicitazione delle norme comportamentali volte a reprimere qualunque forma di corruzione.

A seguito dell’inserimento di nuovi reati nel sistema 231 e dell’entrata in vigore del PNA è stato fatto uno studio approfondito dei processi organizzativi e gestionali societari ed è emersa l’opportunità di estendere l’ambito di applicazione delle misure, già predisposte in sede di redazione del Modello ex D.Lgs. 231 del 2001, adeguandole alle esigenze di più ampia portata delineate dal PNA e dalla legge 190/12.

Con l’applicazione integrata “sistema 231 - legge anticorruzione” FAR Maremma scrl si prefigge l’obiettivo di minimizzare il rischio di fenomeni corruttivi garantendo elevati livelli di trasparenza in tutte le attività societarie.

Il presente documento denominato “Piano di prevenzione della corruzione”, che si ispira ai principi ed alle indicazioni contenuti nel PNA, avrà quindi una duplice finalità:

- valutare tutti i reati presupposto che rilevano ai fini della responsabilità amministrativa degli enti indicati negli artt. 24, 25, 25 ter e 25 decies del decreto legislativo 231/01;
- dare attuazione, per quanto compatibili alle società partecipate, agli adempimenti previsti della legge 190/12 e dal Piano Nazionale Anti-corruzione previsto per gli enti pubblici.

La Società ha, inoltre, posto in essere tutti gli interventi necessari a garantire il puntuale adempimento delle disposizioni di legge in tema di trasparenza, nominando il Responsabile per la trasparenza e l’integrità – individuato nel Direttore, nel suo ruolo di responsabile OdV, in attesa che venga individuato un organo composto e presieduto da un professionista esterno.

2) DEFINIZIONE DEL CONCETTO DI CORRUZIONE AI FINI DELLA LEGGE 190/2012

Il Piano di prevenzione della corruzione è uno strumento finalizzato alla prevenzione dei fenomeni corruttivi secondo un concetto di corruzione che, come emerge dalla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 25 gennaio 2013 n. 1, deve essere inteso in senso lato ed includere situazioni in cui, anche esorbitando dall’ambito della fattispecie penale, un soggetto, nell’esercizio dell’attività amministrativa, abusi del potere attribuitogli al fine di ottenere un vantaggio privato o, comunque, situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso ai fini privati delle funzioni attribuite.

Le situazioni potenzialmente rilevanti sono quindi più ampie delle fattispecie penalistiche disciplinate negli articoli 318, 319 e 319 ter c.p., e comprendono alcuni delitti quali, a titolo di esempio, i reati di abuso d’ufficio, peculato, rivelazione o utilizzazione di segreto d’ufficio e traffico di influenze illecite che mirano alle medesime finalità di tutela.

3) LE FATTISPECIE DI REATO

In ragione del concetto di corruzione sopra esaminato sono stati presi in considerazione, con conseguente esame dei profili di rischio, non solo i reati indicati negli artt. 24, 25, 25 5 ter e 25 decies del decreto legislativo 231/01 ma anche le ipotesi delittuose contemplate nella legge 190/12.

In tale prospettiva l'approfondimento delle attività sensibili è stato condotto con un'attenzione specifica alla possibilità che vengano commessi i reati indicati nel Capo I Titolo II del Codice penale nonché quelli altrimenti indicati dalla legge 190/12 che possano avere un profilo di rilevanza in relazione alle attività svolte da Far Maremma srl, anche se non sono previsti dal decreto 231 come reati presupposto. Nell'allegato (allegato 1) sono riportate le fattispecie di reato – corredate da una breve descrizione in relazione a ciascun delitto - che sono state ritenute di interesse, nell'ambito della valutazione dei rischi, in relazione alle attività svolte da Far Maremma srl.

4) DESCRIZIONE SOCIETA'

Il Gruppo di Azione Locale si è costituito, il 29 luglio 2002, sotto forma di Società Consortile a responsabilità limitata denominata Fabbrica Ambiente Rurale Maremma, mediante la fusione dei due GAL che operavano in precedenza sul territorio: Consorzio Qualità Maremma e Leader II Amiata. La società ha sede legale in Arcidosso (GR), località S. Lorenzo 19 e sede amministrativa in Via Monterosa 196 a Grosseto, ed è costituita con la finalità di sostenere e promuovere lo sviluppo economico, culturale e dell'occupazione nel territorio della Provincia di Grosseto.

Il territorio eligibile, ai fini del Regolamento comunitario FEASR, del GAL F.a.r. Maremma, con i suoi 3.974,05 Km² è il più esteso della Toscana e comprende 26 Comuni e 3 Unioni dei Comuni: Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana, Unione dei Comuni Montani Colline Metallifere ed Unione dei Comuni Montani Colline del Fiora.

La società ha consolidato la propria missione di supporto allo sviluppo locale ampliando i volumi di attività dotandosi di competenze specifiche e di una serie di strumenti innovativi necessari per affrontare le mutate condizioni economiche e sociali.

Il 10% del territorio è di tipo montano, un altro 10% si localizza in pianura e il restante 80% è di tipo collinare, anche se si può ulteriormente distinguere tra collina interna (35%) e collina litoranea (45%). Poco più della metà del territorio provinciale, è pertinente alle UCM e all'interno di esse si concentra il 100% delle zone classificate come aree rurali, e il 77% delle aree rurali intermedie in declino. Le aree rurali intermedie in transizione rappresentano il 30% circa.

La struttura societaria

La società F.A.R. Maremma, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 dicembre 2002, ha provveduto ad articolare le strutture di supporto all'animazione territoriale presso i quattro quadranti territoriali, costituiti dai territori delle tre Unioni dei Comuni (Colline del Fiora, Colline Metallifere e Amiata Grossetana) e la pianura grossetana. Al momento pertanto risultano fruibili e organizzate nr. quattro punti operativi come segue:

- Sticciano Scalo (Comune di Roccastrada) – sede operativa principale.
- Arcidosso - presso l'Unione dei Comuni Montana Amiata Grossetano: sede legale e sede operativa secondaria.
- Pitigliano – presso Unione dei Comuni Montani Colline del Fiora: sede legale e sede operativa secondaria.
- Massa Marittima – presso Unione dei Comuni Montana Colline Metallifere: sede legale e sede operativa secondaria.

Per aderire alla nuova normativa comunitaria la società sta promuovendo la costituzione di ulteriori sedi e sportelli dislocati sul territorio, in modo da garantire degli "avamposti" di divulgazione, diffusione e informazione riguardo alle politiche comunitarie.

La compagine sociale

Il GAL rappresenta il 92,30% del territorio selezionato per la fase di programmazione "Leader 2007-2013", della Provincia di Grosseto, con adesione diretta dei Comuni e delle tre Unioni dei Comuni" esistenti sul territorio provinciale.

Per quanto riguarda la rappresentatività dei Comuni inseriti nelle zone C2 e D del Piano Strategico Nazionale e del Piano di Sviluppo Rurale della Regione Toscana, il GAL rappresenta il 100% del territorio provinciale ammissibile.

La composizione del capitale sociale

Il capitale sociale ammonta ad € 125.000 (centoventicinquemila) pari a nr.250 quote sottoscritte e interamente versate del valore nominale di € 500 ciascuna.

Gli organi sociali

L'Assemblea dei Soci

La compagine sociale è composta da composta da 66 membri di cui nr. 32 enti di diritto pubblico e nr. 34 organismi di diritto privato.

Si riporta di seguito l'elenco dei soci.

| Enti Pubblici | | Privati | |
|---|------------------------------------|---|--|
| Azienda Regionale Agricola di Alberese | Comune di Massa Marittima | A.Ma.Tur Srl | Confcooperative Unione Provinciale di Grosseto |
| Camera di Commercio Industria e Artigianato | Comune di Monte Argentario | Arci Nuova Associazione Grosseto | Confederazione Italiana Agricoltori |
| Comune di Monterotondo Marittimo | Comune di Montieri | Argentario Approdi e Servizi S.p.A. | Confesercenti di Grosseto |
| Comune di Arcidosso | Comune di Orbetello | ASCOM Confcommercio | Consorzio Agrario Provinciale Grosseto Scrl |
| Comune di Campagnatico | Comune di Pitigliano | Associazione degli Industriali della Provincia di Grosseto | Consorzio del Monteregio di Massa Marittima |
| Comune di Capalbio | Comune di Roccalbegna | Associazione Imprese edili e complementari della Provincia di Grosseto | Consorzio Forestale Amiata |
| Comune di Castel del Piano | Comune di Roccastrada | Associazione Italiana per l'agricoltura Biologica della Toscana ONLUS | Consorzio MaremMare |
| Comune di Castell'Azzara | Comune di Santa Fiora | Associazione per la valorizzazione della castagna del Monte Amiata IGP | Federazione Provinciale Coltivatori Diretti Grosseto |
| Comune di Castiglione della Pescaia | Comune di Scansano | Associazione Strada del Vino Montecucco e dei Sapori d'Amiata | Fondazione Luciano Bianciardi |
| Comune di Cinigiano | Comune di Seggiano | Associazione Strada del Vino e dei Sapori Monteregio di Massa Marittima | Greppe del Giglio Società Cooperativa |
| Comune di Civitella Paganico | Comune di Semproniano | Associazione Strada del Vino e dei Sapori Colli di Maremma | Grosseto Export |
| Comune di Gavorrano | Comunità Montana Amiata Grossetano | Associazione Valorizzazione Castagna Alta Maremma | Grossetofiere Spa |

| | | | |
|-------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| | | AVCAM | |
| Comune di Grosseto | Comunità Montana Colline del Fiora | Banca della Maremma Credito Cooperativo di Grosseto | Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. |
| Comune di Isola del Giglio | Comunità Montana Colline Metallifere | Cantina Cooperativa di Pitigliano | Terme di Saturnia Spa |
| Comune di Magliano in Toscana | Consorzio Bonifica Grossetana | Caseificio Sociale di Manciano | Tosti srl |
| Comune di Manciano | Ente Parco Regionale della Maremma | Collegio Toscano Olivicoltori Scrl | UNICOOP TIRRENO Società Cooperativa |
| | | Confartigianato - Associazione degli artigiani della Provincia di Grosseto | Unione Provinciale Agricoltori |

Il Consiglio di amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da nr.13 membri di cui nr. 9 in rappresentanza del settore privato e n. 4 in rappresentanza di enti pubblici.

La legge finanziaria 2007 (legge 27 Dicembre 2006 n. 296) all'art. 1 c. 729 ha previsto che nelle società a partecipazione pubblica miste (in cui il capitale sociale è detenuto sia da soci pubblici che privati) il numero massimo di componenti del Consiglio di Amministrazione designati dai soci pubblici locali comprendendo nel numero anche quelli eventualmente designati dalle regioni non può essere superiore a cinque.

A seguito dell'entrata in vigore di questa normativa, F.A.R. Maremma ha proceduto ad adeguare il proprio Statuto inserendo tale limite.

Il Collegio dei Revisori.

Il Collegio dei Revisori è composto da tre membri in possesso dei requisiti di legge per l'esercizio della funzione e regolarmente iscritti al Registro Nazionale presso il Ministero della Giustizia.

L'organigramma

La società si è dotata di uno staff operativo stabile composto da sei professionalità tecniche, alcune delle quali operanti già da LEADER II, già fin dal 1997. Alla data odierna il GAL consta di nr. 7 unità lavorative di cui nr. 5 dipendenti a tempo indeterminato, di cui uno part-time, il direttore con contratto a tempo determinato e una risorsa con co.co.pro.

Si riporta di seguito uno schema di sintesi.

Per quanto riguarda le competenze operative e gestionali si fa presente che l'80% del personale è laureato e tutti hanno capitalizzato percorsi di formazione, erogati da organismi accreditati a livello nazionale e internazionale, che avvengono in maniera continua e costante durante la normale attività di gestione.

Si fa presente che tutti i componenti della struttura operativa sono in possesso di esperienze pluriennali nella animazione, predisposizione, gestione e accertamento di progetti finanziati con fondi comunitari, con particolare riferimento alle tematiche dei Regolamenti CE in materia di sviluppo rurale. Il GAL F.A.R. Maremma è inoltre dotato di personale con esperienza consolidata nella predisposizione di candidature di altri programmi europei di cooperazione transnazionale e sui principali strumenti della programmazione regionale e nazionale.

5) SOGGETTI E RUOLI DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La legge 190/12, cui è seguita l'adozione del Piano Nazionale Anticorruzione da parte di Civit, ha offerto preziosi spunti di riflessione che la società ha opportunamente valutato nella costruzione del Piano per poter realizzare al meglio una corretta ed efficace politica di prevenzione della corruzione.

Far Maremma scrl ritiene che solo attraverso una mirata sensibilizzazione di tutti i livelli aziendali, nell'ambito delle rispettive responsabilità, possano essere minimizzati o neutralizzati i rischi di commissione dei reati ivi esaminati. L'attuazione ed il monitoraggio degli adempimenti connessi all'attuazione del Piano anticorruzione spettano, oltre che al Responsabile della prevenzione della corruzione e all'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri di verifica sull'attuazione del Modello organizzativo che gli sono stati in precedenza attribuiti (disciplinati nella Parte generale del Modello e nell'apposita procedura cui si rinvia), anche al consiglio di amministrazione, avvalendosi degli strumenti, procedure, sistemi di controllo aziendali e del Collegio dei Revisori.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione

La legge 190/12 ha individuato nel Responsabile della prevenzione della corruzione la figura centrale cui è demandato di realizzare la prevenzione attraverso una serie di compiti operativi ed obblighi indicati sia nel PNA che nella Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica - n. 1 del 25.01.2013 oltre che in altri provvedimenti legislativi.

Occorre, tuttavia, premettere che le norme indicate individuano precipuamente la figura in esame – di regola un soggetto in posizione dirigenziale - nell'ambito delle amministrazioni pubbliche in senso stretto dettando una serie di prescrizioni che tengono conto delle specificità organizzative delle diverse realtà amministrative ma che non possono, per evidenti ragioni, essere estese a soggetti che, in una struttura societaria di natura privatistica, rivestono un ruolo giuridico differente.

Alle società a partecipazione pubblica è stata riconosciuta la possibilità di attribuire all'Organismo di vigilanza, le cui funzioni restano invariate così come disciplinate in altre parti del Modello organizzativo, anche il ruolo di responsabile della prevenzione della corruzione.

Far Maremma scrl ha dunque optato per la scelta di un Responsabile della prevenzione interno e coincidente con uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza, che al momento è un organo monocratico, costituito dal Direttore.

Con deliberazione del 05.08.2014 il Consiglio di Amministrazione di Far Maremma scrl ha conferito in surroga, in via temporanea, fino a nuova nomina di un soggetto esterno, l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione al Direttore, quale responsabile dell'OdV Dlgs 231/01.

Durata in carica, sostituzione e revoca del Responsabile

Il Responsabile resta in carica per un periodo non superiore ad anni tre. È fatta salva la possibilità di rinnovo formale. In ogni caso rimane in funzione fino alla nomina del successore.

Qualora le caratteristiche del Responsabile dovessero venir meno nel corso dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione procederà alla revoca dell'incarico ed alla sua sostituzione con soggetto diverso che presenti i requisiti richiesti.

La revoca dell'incarico potrà avvenire per giusta causa, per impossibilità sopravvenuta o allorquando vengano meno in capo al responsabile i requisiti di imparzialità, autonomia, indipendenza ed onorabilità.

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il Responsabile inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri (es. mancata predisposizione della relazione annuale e degli obblighi informativi e di comunicazione) così come definiti nel presente Piano;
- il coinvolgimento della società o di un soggetto ad essa appartenente in un procedimento penale, ove risultino dagli atti, gravi omissioni dell'attività di vigilanza, addebitabili al Responsabile;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del Responsabile per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Piano;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del Responsabile ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare il nuovo Responsabile della prevenzione della corruzione in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna anche non definitiva a carico del Responsabile, il Consiglio di Amministrazione, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri del Responsabile e la nomina di un nuovo Responsabile ad interim.

La rinuncia all'incarico da parte del Responsabile può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

Compiti e responsabilità

Il Responsabile, coadiuvato dai referenti, collabora alla predisposizione del Piano di prevenzione della corruzione e dei successivi aggiornamenti, sottoponendolo al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione e conseguente adozione.

Il Responsabile verifica che il Piano, che costituisce parte integrante del Modello 231, venga pubblicato sul sito internet della Società nella sezione "Modello Organizzazione e Controllo Dlgs 231/01".

Il Responsabile, eventualmente coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza per tutte le attività di comune interesse, deve inoltre:

- ❖ provvedere alla verifica dell'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità, nonché proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della società o quando siano emanati provvedimenti legislativi che richiedano una revisione del Piano;
- ❖ provvedere ad elaborare, d'intesa con le funzioni competenti, procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- ❖ collaborare alla predisposizione di adeguati meccanismi informativi ed identificare le informazioni che devono essere trasmesse o messe a sua disposizione;
- ❖ segnalare tempestivamente le violazioni di cui viene a conoscenza all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- ❖ predisporre la relazione annuale in cui sono indicati i risultati dell'attività svolta;
- ❖ dare seguito a tutte le richieste di chiarimenti/comunicazioni, inerenti l'applicazione del Piano, provenienti dai soci, con particolare riguardo agli EELL e agli altri enti pubblici, mediante la messa a disposizione della documentazione eventualmente richiesta.
- ❖ se necessario sollecitare le Funzioni Aziendali competenti all'attuazione di interventi volti all'adozione, al miglioramento o all'adeguamento delle procedure/norme comportamentali, e/o delle misure organizzative, verificando l'attuazione delle proprie prescrizioni;
- ❖ predisporre e trasmettere alle Funzioni Aziendali la documentazione organizzativa interna, contenente le istruzioni, i chiarimenti e gli aggiornamenti necessari;
- ❖ promuovere, coordinandosi con le Funzioni Aziendali competenti, idonee iniziative per la capillare diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi indicati dal Piano di prevenzione della corruzione, monitorandone l'attuazione e l'assimilazione;
- ❖ esaminare l'eventuale documentazione pervenuta dalle Funzioni Aziendali relativa ad atti ufficiali, quali, in particolare, provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contro la Pubblica Amministrazione; le notizie relative all'evidenza di procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ❖ procedere, nell'ambito di inchieste interne, all'eventuale audizione degli autori delle segnalazioni, dei soggetti individuati e/o indicati quali responsabili di una presunta violazione, nonché di tutti coloro che siano in grado di riferire in merito ai fatti oggetto dell'accertamento;
- ❖ in esito agli accertamenti condotti e ove venga ravvisata una violazione di legge o delle procedure, sollecitare le Funzioni Aziendali, competenti all'applicazione delle sanzioni disciplinari adeguate, informandosi in ordine alle concrete modalità di adozione ed attuazione della stesse.

Il Responsabile, quale membro dell'Organismo di Vigilanza, potrà avvalersi altresì dei risultati dell'attività svolta nell'adempimento di tale incarico.

Poteri del Responsabile della prevenzione della corruzione

Per l'adempimento dei compiti sopra elencati il Responsabile potrà in ogni momento:

- ❖ verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e/o verbalmente a tutti i dirigenti/dipendenti su comportamenti che si discostano dalle procedure normalmente seguite;
- ❖ richiedere ai dipendenti che hanno istruito una pratica di fornire motivazioni per iscritto circa le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale;
- ❖ effettuare, tramite l'ausilio di soggetti interni competenti per settore, ispezioni e verifiche presso gli uffici della società al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità delle attività;
- ❖ condurre attività di controllo, di analisi, di accertamento e ricognizioni su atti interni ed osservazione sulle attività aziendali dell'organizzazione amministrativa della società con specifico riferimento all'utilizzo delle risorse pubbliche ed alla loro destinazione. A tal fine ha libero accesso a tutta la documentazione che riterrà rilevante e può acquisire, ovunque e dovunque ogni documento che ritiene necessario per il corretto svolgimento dei suoi compiti istituzionali; eseguire accessi programmati o a sorpresa, agli Uffici della società al fine della rilevazione ed analisi di processi sensibili ritenuti a rischio di commissione di reato; effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla società, soprattutto nell'ambito dei processi e delle attività a rischio riconducibili alla gestione delle risorse pubbliche;
- ❖ coordinarsi con il Collegio dei Revisori della società per effettuare specifiche segnalazioni all'Autorità Giudiziaria, valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'erogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- ❖ coordinarsi con le funzioni aziendali di Far Maremma scrl (anche attraverso apposite riunioni) per l'istituzione interna di attività di monitoraggio in relazione alle procedure.

6) FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI

La finalità di prevenzione che si intende perseguire con il presente Piano presuppone una continua e attenta attività di comunicazione tra tutti i soggetti coinvolti a partire dal Responsabile della Prevenzione, che è il principale destinatario dell'obbligo di verifica dell'adeguatezza e della funzionalità del Piano stesso. Gli organi con i quali il Responsabile deve relazionarsi assiduamente per l'esercizio della sua funzione sono:

- Consiglio di Amministrazione
- Organismo di Vigilanza
- Referenti, cui sono affidati specifici compiti di relazione e segnalazione;
- dipendenti e addetti in base al compito a loro affidato dalle vigenti disposizioni di legge, nonché dalle eventuali direttive aziendali;
- Soggetti o organi a cui è stata conferita una funzione di controllo e di monitoraggio dell'assolvimento degli obblighi di valutazione.

7) ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Il Piano di prevenzione della corruzione è adottato con apposita delibera dal Consiglio di Amministrazione che è anche competente in merito ai necessari aggiornamenti.

L'aggiornamento del Piano dovrà tenere conto dei seguenti fattori:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- normative sopravvenute che modificano le finalità istituzionali dell'amministrazione (es.: acquisizione di nuove competenze);
- emersione di nuovi rischi emersi successivamente alla predisposizione del Piano di prevenzione della corruzione;
- nuovi indirizzi o direttive dell'ANAC ovvero della Regione Toscana;

L'aggiornamento sarà effettuato attraverso la stessa procedura seguita per la prima adozione del Piano. La necessità di aggiornamento del Piano è peraltro coerente con la necessità che il Modello redatto ai sensi del D.Lgs. 231 del 2001 sia concreto, efficace e dinamico.

Al Consiglio di Amministrazione è attribuito il potere di aggiornare il Piano e le procedure richiamate.

Tutte le modifiche/integrazioni del Piano e dei documenti richiamati nello stesso devono essere comunicate al Responsabile della prevenzione della corruzione e all'Organismo di Vigilanza.

Sia il Responsabile che l'Organismo di Vigilanza, coadiuvandosi con le funzioni eventualmente interessate, potranno proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche o integrazioni del Piano di cui si dovesse ravvisare l'opportunità in conseguenza dello svolgimento delle loro funzioni.

8) PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE ADOTTATO AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

Come anticipato in premessa, è lo stesso P.N.A. (paragrafo 3.1.1.) a rivolgersi anche ai soggetti che hanno già adottato un Modello di organizzazione ai sensi del d.lgs. 231/2001, disponendo che tali enti possono, nell'ambito dell'azione di prevenzione della corruzione, fare perno su di esso, seppure evidenziando la necessità di estenderne l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dal D.lgs. 231/2001, ma anche a tutti quelli considerati nella L. 190/2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolta dall'ente.

L'integrazione tra il c.d. Modello 231 e il Piano deve presentare (ai sensi del P.N.A., Allegato 1, par. B.2.) il seguente contenuto minimo:

- individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni dell'ente;
- previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- previsione dell'adozione di un Codice di comportamento (che in Far Maremma scrl coincide con il Codice Etico) per i dipendenti ed i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;
- regolazione di procedure per l'aggiornamento del Modello e del Piano;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e del Piano;
- regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del Modello e del Piano;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e nel Piano.

Tali direttive sono state recepite da Far Maremma scrl nell'implementazione del Modello di organizzazione e, in particolare, nella redazione del presente Piano e delle procedure da esso richiamate.

9) MAPPATURA DEI RISCHI E IDENTIFICAZIONE DEI PROCESSI SENSIBILI

Con riferimento alle diverse categorie di reato disciplinate nel presente Piano, sono state valutate le aree astrattamente esposte al rischio di realizzazione delle fattispecie di reato che abbiano attinenza con le attività svolte dalla Società anche oltre l'ambito più strettamente "231".

È stato pertanto ritenuto necessario coordinare l'attività di risk assessment in precedenza effettuata con un focus mirato anche a quelle ipotesi delittuose richiamate nella L. 190/12, non espressamente previste dal decreto 231, ma che hanno rilevanza nel contesto generale di prevenzione di fenomeni corruttivi e di trasparenza.

Il complesso procedimento di risk assessment così articolato si prefigge di riunire nell'individuazione delle aree a rischio sia quelle attività sensibili ai fini 231 sia quelle che non necessariamente hanno un collegamento con un reato presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

L'individuazione delle attività più a rischio ha visto il diretto coinvolgimento degli organi apicali, e dei dipendenti operanti nelle aree sensibili in sinergia con il Responsabile anticorruzione.

La mappatura dei processi interni è stata effettuata utilizzando, quali strumenti di confronto, adeguandoli alla realtà di Far Maremma srl, i suggerimenti e le indicazioni contenute nel PNA e negli allegati, nelle circolari della CIVIT (poi ANAC), nelle circolari, comunicazioni e note della Regione Toscana ed in qualunque provvedimento che è stato ritenuto di utilità.

Il presente Piano, quale parte integrante del Modello 231, individua tutte le aree sensibili che possono considerarsi a rischio di fenomeni corruttivi e di ulteriori situazioni illecite.

L'attività di valutazione dei rischi è opportunamente rappresentata nel MOGC nel quale sono individuate:

- 1) la descrizione del reato;
- 2) l'area a rischio;
- 3) le attività a rischio;
- 4) le ipotesi di reato;
- 5) le misure di prevenzione;
- 6) il peso del reato.

Si precisa che nella valutazione dei rischi sono state prese in considerazione sia le situazioni in cui vi è un rapporto diretto con esponenti della P.A. o con soggetti a diverso titolo legati alla stessa (es. verifiche, ispezioni, richieste di autorizzazioni, rapporti con Enti locali, Autorità pubbliche di vigilanza, etc), sia quelle in cui dipendenti di Far Maremma srl potrebbero rivestire la qualifica di Pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio sia quelle "attività strumentali" che, pur non comportando un rapporto diretto con la P.A. ovvero con i privati, costituiscono occasione, supporto e presupposto (finanziario e operativo) per la commissione di reati (es. gestione dei flussi finanziari, gestione delle risorse umane, scelta dei consulenti, omaggi e liberalità).

A livello di sintesi le principali aree a rischio individuate all'esito del processo di valutazione sono le seguenti:

- l'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- concessioni ed erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- gestione dei rapporti con Enti pubblici nell'ambito dello svolgimento delle attività aziendali (ad es. rapporti con l'amministrazione finanziaria, INPS, INAIL, Autorità di vigilanza, etc.);
- verifiche e ispezioni da parte degli Enti pubblici di controllo (amministrative, fiscali, previdenziali, relative all'igiene e sicurezza sul lavoro, alla materia ambientale, etc);
- gestione del contenzioso giudiziale;
- gestione dei flussi economici e finanziari;
- gestione delle risorse umane;
- gestione degli omaggi, liberalità, donazioni, sponsorizzazioni, spese di ospitalità.

10)DEFINIZIONE DI PROTOCOLLI GESTIONALI E DI CONTROLLO E PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

A seguito dell'individuazione delle aree sensibili si provvede a revisionare il sistema dei protocolli interni mediante l'implementazione delle procedure esistenti e l'adozione di nuove disposizioni ritenute indispensabili al raggiungimento degli obiettivi prefissati nel presente documento.

Le procedure contengono un insieme di regole, di principi di controllo e di comportamento mirati a governare il profilo di rischio individuato.

In particolare, a ciascuna area sensibile è associato una o più procedure operative finalizzate a rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

Al fine di garantire la massima trasparenza e correttezza nell'ambito dei rapporti che Far Maremma srl intrattiene, a qualsiasi titolo, sia con soggetti appartenenti a Pubbliche Amministrazioni, di matrice nazionale, comunitaria ed estera, sia con privati, sono stati elaborati alcuni principi generali di comportamento, cui i Destinatari devono rigorosamente attenersi nello svolgimento delle loro specifiche attività.

Tali principi comportamentali costituiscono i principi etici fondamentali che devono permeare ogni processo del lavoro quotidiano e sono indicati dal Codice Etico della Società, cui si rimanda integralmente. Le attività devono essere svolte nel rispetto delle leggi vigenti, delle regole contenute nel Codice Etico (che qui si intende integralmente richiamato), nel Modello di Organizzazione e Gestione e nel presente Piano, espressione dei valori e delle politiche della Società.

In linea generale il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, trasparenza, comunicazione e separazione dei ruoli.

Ad integrazione di quanto previsto dal Codice Etico, ed in linea generale, è fatto obbligo di instaurare e mantenere ogni rapporto con la P.A. e con soggetti privati sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza che garantiscano il buon andamento della funzione o servizio e l'imparzialità nello svolgimento degli stessi.

A tal fine a tutti i destinatari:

- è fatto divieto di porre in essere, concorrere o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate nel presente documento;
- è fatto divieto di violare i principi e le procedure aziendali elaborate dalla Società per prevenire i reati nei rapporti con la P.A. e, in particolare, il fenomeno della corruzione;
- è fatto obbligo di prestare la massima collaborazione a tutti i soggetti che svolgono attività di verifica e controllo;
- è fatto divieto di discriminare il dipendente che effettui eventuali segnalazioni.

Al fine di prevenire la corruzione, nonché la commissione di tutti i reati previsti dal presente Piano, è altresì fatto obbligo di:

- rispettare i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza nello svolgimento delle proprie mansioni, agendo in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi;
- esercitare i propri compiti orientando l'azione aziendale alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di eventuali risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività della società deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati;
- evitare situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della società.

Eventuali prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.

11)VERIFICA SULLA INSUSSISTENZA DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI DI CUI AL D.LGS N.39/2013

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in eventuale collaborazione con un legale appositamente incaricato, verifica l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dei dirigenti della Società ai sensi del d.lgs. n. 39/2013.

L'accertamento avviene al momento del conferimento dell'incarico mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato allegata all'atto di conferimento pubblicato sul sito istituzionale di Far Maremma srl. Il Responsabile della prevenzione della corruzione verifica, anche con il supporto di consulenti specialistici, periodicamente la sussistenza di situazioni di incompatibilità, contesta all'interessato l'incompatibilità eventualmente emersa nel corso del rapporto e vigila affinché siano adottate le misure conseguenti.

Le autodichiarazioni sull'insussistenza delle cause di inconferibilità degli incarichi di cui agli articoli 3,4 e 7 del Dlgs 39/2013 ed incompatibilità degli incarichi di cui agli articoli 9,11,12 e 13 del Dlgs 39/2013 (paragrafo 3.1.8 Piano Nazionale Anticorruzione), se ed in quanto applicabili alla società, devono essere rese dai soggetti interessati a norma degli artt 46 e 47 e 76 del DPR 28/12/2000 nr. 445, all'atto del conferimento dell'incarico. Il responsabile del servizio di segreteria, avrà cura di assicurare l'ottemperanza all'art. 20 comma 1 del Dlgs 39/2013 acquisendo agli atti la dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità o di incompatibilità indicate nel Dlgs 39/2013. Le predette autodichiarazioni costituiscono condizione per l'acquisizione dell'efficacia degli incarichi e dovranno essere pubblicate, a cura del responsabile dell'ufficio segreteria nella sezione "Modello Organizzazione e Controllo Dlgs 231/01" del sito istituzionale. Nel corso dell'incarico, l'interessato presenterà all'organo che ha conferito l'incarico l'autodichiarazione di cui al comma 1.

Il responsabile del servizio segreteria provvederà ad acquisire la dichiarazione di cui al medesimo art. 20, comma 2, non oltre il termine prescritto per gli incarichi di durata superiore all'esercizio finanziario. Il Responsabile della Prevenzione della corruzione avrà cura di verificare per tutti gli incarichi, attraverso la consultazione del casellario giudiziale, l'insussistenza di cause di inconferibilità previste dai capi II e III nr. 165 autodichiarata dai soggetti interessati, motivando in caso di accertamento negativo le procedure previste di seguito. La dichiarazione falsa, accertata, comporta la inconferibilità di qualsiasi incarico di cui al Dlgs 39/2013 ferma restando ogni altra responsabilità. Le dichiarazioni di cui ai precedenti comma dovranno essere rese dall'interessato nella forma della dichiarazione sostitutiva di certificazione nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del DPR 445/2000.

Obbligo di comunicazione dell'insorgere di cause di inconferibilità e incompatibilità

I soggetti come espressamente individuati dal decreto nr. 39/2013, hanno l'obbligo di dare, tempestivamente, comunicazione all'organo monocratico o al Presidente dell'Organo Collegiale, che ha conferito la carica o l'incarico, nonché al responsabile della Prevenzione della corruzione:

- a) del provvedimento di rinvio a giudizio e della eventuale sentenza di condanna, anche passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro II del codice penale;
- b) del provvedimento amministrativo o giurisdizionale da cui consegua una delle cause di inconferibilità o incompatibilità previste dal Dlgs 39/2013 con una carica o un incarico ricoperti presso la società.

I dati giudiziari contenuti nei provvedimenti di cui alla lettera e) del comma dell'art. 4 del Dlgs 30 giugno 2003 nr. 196, devono essere trattati nel rispetto delle disposizioni di cui agli articoli 21 e 22 dello stesso dlgs nr. 196/2003 ai fini della pubblicazione.

Effetti della violazione delle disposizioni del Dlgs 39/2013

1. Gli atti di conferimento degli incarichi previsti dal Dlgs nr. 39/2013 adottati in violazione delle disposizioni ed i consequenziali contratti sono nulli di diritto, a norma dell'art. 17 del medesimo decreto.
2. Lo svolgimento degli incarichi di cui al Dlgs nr. 39/2013 in una delle situazioni di incompatibilità di cui ai capi V e VI comporta la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto di lavoro subordinato o autonomo, a norma dell'art. 19, comma 1 del medesimo decreto.
3. Ferma restando ogni altra responsabilità, la dichiarazione mendace, accertata nel rispetto del diritto di difesa e del contraddittorio, comporta l'inconferibilità di qualsivoglia incarico di cui al Dlgs nr. 39/2013 per un periodo di cinque anni a norma dell'art. 20, comma 5 del decreto.
4. Nel caso in cui l'organo della società conferisca un incarico in violazione alle disposizioni di cui al Dlgs nr. 39/2013, il medesimo affidamento è nullo e l'organo stesso è interdetto al conferimento dell'incarico per un periodo di tre mesi decorrenti dalla data di comunicazione della nullità.

Competenze del responsabile della prevenzione della corruzione in caso di accertamento della sussistenza di cause di inconferibilità e/o incompatibilità.

1. Il responsabile della prevenzione della corruzione in caso di accertamento della sussistenza di cause di inconferibilità e/o incompatibilità avrà cura di attivare i procedimenti amministrativi ed

adottare i relativi provvedimenti conclusivi finalizzati alla dichiarazione di nullità ovvero decadenza ovvero inconfiribilità di qualsivoglia incarico per la durata di cinque anni ai sensi dell'art. 4.

2. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nell'ipotesi di cui al comma 1, avrà inoltre cura di segnalare i casi di possibile violazione delle disposizioni del Dlgs 39/2013 ed inviare copia dei provvedimenti dichiarativi della nullità o della decadenza o dell'inconfiribilità:
 - all'organo conferente ed al soggetto incaricato;
 - al soggetto titolare del potere sostitutivo di conferire gli incarichi dichiarati nulli;
 - all'Autorità Nazionale Anticorruzione;
 - alla Procura Regionale presso la Corte dei Conti, qualora si riscontrino responsabilità amministrative;
 - all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nel caso si rilevino responsabilità disciplinari;
 - alle altre Istituzioni o Enti di possibile o potenziale interesse.
3. Il responsabile della Prevenzione della corruzione provvederà, inoltre, ad inoltrare denuncia al Pubblico Ministero a norma dell'art. 331 del c.p.p. allorché si tratti di reato perseguibile d'ufficio.

Procedura per la dichiarazione di nullità e di decadenza e di inconfiribilità degli incarichi conferiti in violazione del Dlgs 39/2013

1. Il responsabile della Prevenzione della Corruzione, qualora abbia conoscenza – anche su segnalazione di terzi – dell'esistenza al momento del conferimento dell'incarico o dell'insorgere nel corso di svolgimento dell'incarico di cause di inconfiribilità o incompatibilità di cui al Dlgs 39/2013 e/o all'art. 35 bis del Dlgs 165/2001, ovvero di una dichiarazione mendace, provvederà a contestare tali situazioni agli interessati ed invierà copia della contestazione all'organo che ha conferito l'incarico.
2. Nella contestazione, adeguatamente motivata e notificata a norma di legge, verrà assegnato all'interessato un termine perentorio non inferiore a 15 (quindici giorni) per presentare eventuali sue difese. Nello stesso termine anche l'organo conferente può inviare eventuali note contro deduttive.
3. Decorso il predetto termine, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvederà, entro i successivi 10 (dieci) giorni, con apposito atto motivato a dichiarare, secondo le diverse fattispecie accertate:
 - a) l'archiviazione del procedimento;
 - b) la nullità dell'atto di conferimento dell'incarico e del relativo contratto;
 - c) la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto di lavoro subordinato o autonomo;
 - d) l'inconfiribilità di qualsivoglia incarico per la durata di cinque anni, decorrenti dalla data di notifica dello stesso decreto al soggetto interessato.
4. Nell'atto, da notificarsi a norma di legge all'interessato, nonché da comunicare all'organo che ha conferito l'incarico e ai responsabili dei servizi comunque interessati dal provvedimento, esperibili contro lo stesso ed i relativi termini di attivazione.
5. Dalla data di notifica del decreto all'organo che ha conferito l'incarico dichiarato nullo, decorre il periodo di interdizione di tre mesi durante il quale allo stesso organo è precluso l'esercizio del potere di conferire tutti gli incarichi di sua competenza a norma dell'art. 18, comma 2, del Dlgs 39/2013.

Procedura di conferimento degli incarichi da parte del soggetto titolare del potere sostitutivo

Durante il periodo di interdizione del soggetto titolare del potere di conferire incarichi dichiarati nulli per violazione delle disposizioni di cui al Dlgs nr. 39/2013, il relativo potere sostitutivo sarà attribuito:

- per gli incarichi di competenza del consiglio di amministrazione all'Assemblea dei soci;
- per gli incarichi di competenza del Presidente, al Vice Presidente, nel caso in cui il Vice Presidente sia assente anche temporaneamente o impedito o in posizione di conflitto di interessi al consigliere più anziano di età;

- al Direttore per gli incarichi di competenza dei dipendenti;

Il provvedimento di conferimento dell'incarico sarà adottato: dall'Assemblea dei soci; dal vice Presidente; dal direttore, sentito il Presidente.

L'organo titolare del potere sostitutivo – qualora accerti l'obbligo giuridico di procedere alla nomina, ovvero se ritenga comunque opportuno l'affidamento – attiverà la procedura entro 10 (dieci) giorni.

L'organo surrogante comunica i relativi provvedimenti sostitutivi alla società, ai responsabili dei settori interessati ed al responsabile della Prevenzione Anticorruzione, che ne cura la pubblicazione sul sito istituzionale.

Revoca al responsabile dell'incarico amministrativo di vertice o dirigenziale

Il provvedimento con cui si provvede a revocare l'incarico amministrativo di vertice o dirigenziale conferito al soggetto cui sono state affidate le funzioni di responsabile di prevenzione della Corruzione, qualunque sia la sua motivazione, deve essere tempestivamente inviato in copia all'Autorità Nazionale Anticorruzione, la quale può, entro 30 giorni, formulare una richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal responsabile in materia di Prevenzione della Corruzione.

Il provvedimento di revoca diviene efficace decorso il predetto termine in assenza della richiesta di riesame, ovvero alla data di modifica all'interessato della nota con cui si riscontra la richiesta di riesame dell'Autorità.

Il presente protocollo entra in vigore non appena assunta la delibera di approvazione del consiglio di amministrazione e ne costituisce parte integrante.

Il presente protocollo è pubblicato sul sito della società alla sezione "amministrazione trasparente"

12) DIFFUSIONE DEL PIANO E FORMAZIONE

Il presente Piano di prevenzione della corruzione è destinato a tutto il personale dipendente di Far Maremma srl. Il Piano è parte integrante del Modello organizzativo.

A decorrere dalla sua approvazione, sarà consegnato altresì a tutto il personale neoassunto al momento della presa di servizio.

Al personale già in servizio alla data di approvazione del presente Piano sarà comunicato, tramite specifiche iniziative, l'adozione dello stesso, ed indicato il percorso da seguire per prendere atto dei suoi contenuti e dichiararne l'avvenuta lettura.

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione e dei fenomeni di illegalità considerati nel presente documento.

Si ritiene opportuno implementare i programmi formativi già previsti nel Modello organizzativo, ai quali si rinvia integralmente, attraverso un mirato approfondimento delle tematiche qui affrontate.

Dell'avvenuta adozione del Piano, nonché delle eventuali successive modifiche di natura sostanziale viene data formale comunicazione alla Regione Piemonte e all'Organismo di vigilanza.

13) SISTEMA DISCIPLINARE

L'inosservanza da parte dei Destinatari dei principi e delle procedure previste nel presente Piano è passibile di sanzione disciplinare secondo quanto indicato nella parte relativa al sistema sanzionatorio.

Far Maremma srl mutuerà difatti il sistema disciplinare già adottato, all'interno del Modello Organizzativo che prevede un sistema sanzionatorio parametrato alla posizione ricoperta dall'eventuale autore dell'illecito.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione provvederà alla segnalazione, per gli opportuni provvedimenti, delle violazioni accertate in materia di corruzione.