

**PESCARA ENERGIA S.p.a.**

**PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**

**2019 - 2021**

**ADOTTATO CON DELIBERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE UNICO**

**DEL 31 gennaio 2019**

## Sommario

|   |    |
|---|----|
| 1. Informazioni sulla Società Pescara Energia S.p.a.....  | 1  |
| 2. Premessa ed obiettivo del documento.....   | 1  |
| 3. Riferimenti Legislativi.....   | 1  |
| 4. Il rischio corruzione nello spirito della legge.....   | 2  |
| 5. Struttura Organizzativa.....   | 3  |
| 6. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, della Trasparenza e Integrità - RPCT..                       | 4  |
| 7. Destinatari del PTPCT.....   | 5  |
| 8. Aree maggiormente a rischio corruzione.....  | 6  |
| 9. Azioni di prevenzione del rischio di corruzione.....   | 6  |
| 9.1- Codice Etico.....  | 6  |
| 9.2- Trasparenza.....   | 7  |
| 9.3 - Coinvolgimento degli stakeholder .....  | 8  |
| 9.4- Formazione.....  | 8  |
| 9.5- Il Whistleblowing.....   | 8  |
| 9.6- Tutela del dipendente che segnala illeciti ex art. 54-bis, D.Lgs. 165/2001 smi.....                            | 9  |
| 9.7- Rotazione del personale e/o distinzione delle competenze.....  | 11 |
| 9.8-Verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità e inconfiribilità di incarichi ex D Lgs<br>39/2013..... | 11 |
| 9.9 - Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse .....   | 12 |
| 9.10- Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage- revolving doors)....                 | 13 |
| 10. Le attività per il triennio.....  | 14 |

### 1. Informazioni sulla Società PESCARA ENERGIA S.p.a.

La Società Pescara Energia S.p.A. è una società di diritto privato in controllo pubblico, "in house providing" del Comune di Pescara a totale capitale pubblico. È società di servizi pubblici iscritta alla Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Pescara al Numero REA PE-127930

Il Comune di Pescara esercita sulla società un controllo analogo a quello esercitato sulle proprie strutture nel rispetto delle disposizioni regionali in materia di controllo analogo e del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 e successive modifiche ed integrazioni oltre che dal disciplinare per il controllo analogo per le società in house del Comune di Pescara. Lo stesso Comune, detiene poteri di indirizzo, direzione, coordinamento, controllo e supervisione delle attività della Società, nel rispetto dei principi e delle disposizioni del diritto europeo e della legislazione nazionale vigenti in materia, secondo le modalità previste dallo Statuto.

Pescara Energia S.p.a., quale organismo strumentale del Comune di Pescara è stata costituita per riscattare le reti, degli impianti, e di ogni altra dotazione patrimoniale inerente il servizio pubblico di distribuzione del gas naturale nei confronti del gestore uscente del servizio medesimo (Enel Rete Gas S.p.a.); per la gestione e l'esecuzione del pubblico di gestione delle reti e degli impianti di pubblica illuminazione e semaforici nonché per la gestione e manutenzione degli impianti elettrici e degli apparecchi di illuminazione degli edifici di proprietà comunale.

### 2. Premessa e obiettivo del documento

Il presente documento, "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - Triennio 2019-2021" si pone l'obiettivo di disciplinare le misure e le iniziative per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni corruttivi configurabili all'interno della Società, promuovendo la costante osservanza, da parte dell'intero personale della Società, dei principi di legalità, trasparenza, correttezza e responsabilità stabiliti dall'ordinamento vigente.

Pescara Energia S.p.a. pubblica il presente documento sul sito internet istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente - Disposizioni Generali - Programma Trasparenza e Integrità al fine di dare adeguata pubblicità al PTPCT.

### 3. Riferimenti Legislativi

La legge 6 novembre 2012 n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione e contrasto della corruzione secondo una strategia articolata su due livelli.

A livello centrale, è stato introdotto uno strumento innovativo il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), la cui elaborazione era originariamente affidata al Dipartimento della Funzione Pubblica con l'approvazione della Commissione Indipendente per la Valutazione, l'Integrità e la Trasparenza (C.I.V.I.T., ora ANAC), individuata dalla legge quale Autorità nazionale anticorruzione. Il PNA costituisce a tutt'oggi uno dei documenti utilizzati per la redazione e l'attuazione della normativa in materia di lotta alla corruzione; ciò in quanto il decreto legge n. 90 del 2014, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ha ridisegnato l'ambito dei soggetti e dei ruoli della strategia anticorruzione a livello nazionale, incentrando nell'ANAC i poteri di regolazione e di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione, attribuendo alla stessa il compito di predisporre il PNA e i suoi aggiornamenti ed estendendo l'ambito di applicazione della normativa alle società partecipate e/o controllate direttamente o indirettamente dalla pubblica amministrazione.

A livello decentrato è stato demandato ai soggetti sottoposti all'obbligo di adempiere agli obblighi di cui alla Legge Anticorruzione di adottare il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (**in seguito, per brevità, PTPC**), inteso come strumento interno che analizzi il contesto societario e individui degli strumenti efficaci per la lotta alla corruzione. Il PTPC è, in estrema sintesi, un programma di attività in cui, identificate le aree di rischio e i rischi specifici, sono indicate le misure da implementare per la prevenzione della corruzione, in relazione al livello di specificità dei rischi, dei responsabili e dei tempi per l'applicazione di ciascuna misura. Il PTPC è uno strumento flessibile e modificabile nel tempo al fine di ottenere, quale risultato finale, la costituzione di un modello organizzativo che garantisca un sistema efficace di controlli preventivi e successivi.

A seguito dell'entrata in vigore il 23 giugno 2016 del D.lgs. n. 97 (c.d. "Freedom Of Information Act" - F.O.I.A.) è stato previsto che il PTPC debba rappresentare un documento unitario, comprensivo dei contenuti del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Pertanto tale documento unitario sarà rappresentato dal Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (**a seguire PTPCT**).

Atteso quanto sopra, tutte le amministrazioni pubbliche, ivi comprese le società partecipate da amministrazioni pubbliche, sono tenute ad adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno, il PTPCT. La funzione del PTPCT è quella di:

- fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio; □
- creare un collegamento tra corruzione e trasparenza in un'ottica di più ampia gestione del rischio istituzionale. Il PTPCT risponde alle seguenti esigenze:
- individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- prevedere, per le attività individuate a maggior rischio di corruzione, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- prevedere, con particolare riguardo alle attività a maggior rischio di corruzione, obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (a seguire RPCT);
- monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- monitorare i rapporti tra la Società e i soggetti che con essa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dipendenti della Società.

La materia della lotta alla corruzione è stata rafforzata dal D.lgs. 33/2013 e s.m.i. "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte di pubbliche amministrazioni" che risponde all'esigenza di assicurare la trasparenza dei dati e delle informazioni di pubblico interesse, intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche per mezzo della tempestiva pubblicazione delle notizie sui siti istituzionali delle amministrazioni medesime. In attuazione delle previsioni contenute nel D.lgs. 33/2013 e s.m.i. il presente PTPCT si pone l'obiettivo di definire i criteri e i principi da rispettare nell'adempimento degli obblighi sussistenti in materia di trasparenza. Rispetto alla normativa sopra illustrata la Società con il presente PTPCT intende procedere a un aggiornamento di quanto già posto in essere, al fine di adeguarsi alle novità normative e interpretative intervenute, con particolare riferimento alla delibera ANAC 1134 del 2017 e da ultimo alla delibera ANAC 1074 pubblicata sul supplemento ordinario n. 58 alla Gazzetta ufficiale n. 296 del 21 dicembre 2018, recante "Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione". Con la delibera in argomento l'ANAC, anche a seguito di una indagine conoscitiva sugli Enti, ha aggiornato il **Piano nazionale anticorruzione (PNA) 2017**. Si tratta del terzo Piano adottato dall'ANAC in attuazione di quanto previsto dal d.l. 90/2014. Ad una parte generale, volta ad affrontare temi e problematiche per la predisposizione di misure anticorruzione che interessano tutte le pubbliche amministrazioni e i soggetti di diritto privato in loro controllo, segue una parte speciale dedicata ai seguenti approfondimenti specifici (I - Agenzie fiscali II - Le procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione III - Gestione dei rifiuti IV - Semplificazione per i piccoli comuni).

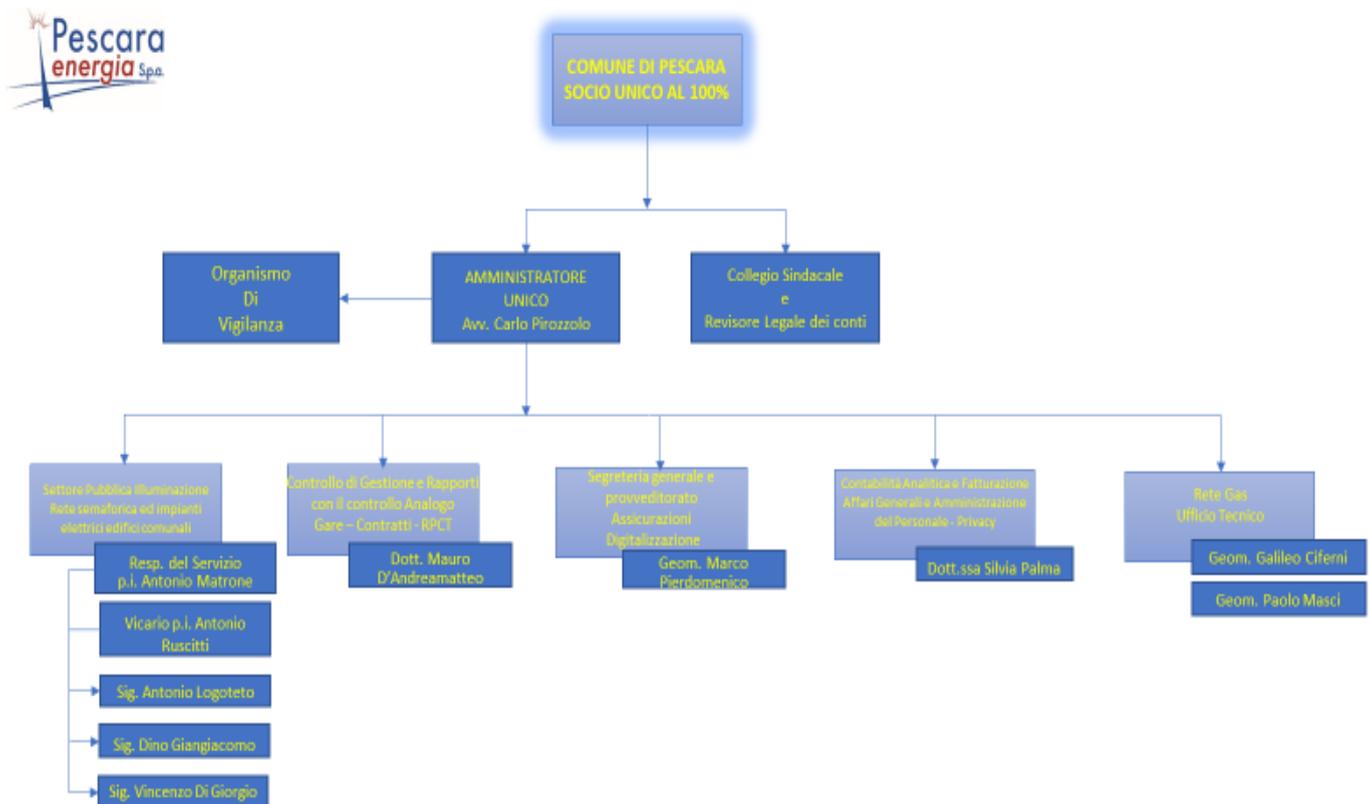
#### 4. Il rischio corruzione nello spirito della legge

Il concetto di "corruzione" da prendere a riferimento per la definizione dei Piani di Prevenzione della Corruzione ha un'accezione più ampia di quella penalistica essendo comprensivo delle più diverse situazioni in cui sia riscontrabile l'abuso da parte di un soggetto appartenente all'ente del potere/funzione a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti comprendono, pertanto, l'intera gamma dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Codice Penale, e anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, si rilevi un malfunzionamento dell'esercizio di un potere/funzione amministrativa finalizzato a ottenere vantaggi privati, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia

successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo. In pratica rilevano tutti i casi in cui si evidenzia un malfunzionamento dell'amministrazione, nel senso di una devianza dai canoni della legalità, del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa, causato dall'uso per interessi privati delle funzioni pubbliche attribuite. A tali fini, pur non recando la ridetta Legge n. 190/2012, una esatta definizione della "corruzione", appare opportuno richiamare i contenuti di cui alla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 25 gennaio 2013, per i quali il termine corruzione "deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie 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. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che, come noto, è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione recati dal Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite".

## 5. Struttura Organizzativa

Dal punto di vista organizzativo, Pescara Energia S.p.A. si avvale di una struttura piramidale, laddove, sono presenti Organi tecnici di nomina da parte della proprietà, Comune di Pescara, e la struttura operativa alle dipendenze e di competenza dell'Amministratore Unico secondo lo schema seguente.



Per le finalità speculari con il presente piano, Pescara Energia S.p.a. ha adottato con Deliberazione dell'Amministratore Unico del 31 ottobre 2014 un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, che oltre a rappresentare uno strumento di prevenzione di condotte illecite è un atto di responsabilità sociale da parte di Pescara Energia S.p.a.. La Società, infatti sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, a tutela della propria immagine e posizione, a tutela dei propri dipendenti, collaboratori e terzi correlati, ha ritenuto di procedere all'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito denominato "Modello") come previsto dal Decreto Legislativo 231/2001. Il M.O.G. comprende tra i suoi elementi costitutivi il Codice Etico che enuncia i principi etici e i valori che informano la cultura aziendale e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell'interesse della Società sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale, ed il Codice Disciplinare conseguente, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso. Pescara Energia ha adottato tali atti con Deliberazione dell'Amministratore Unico del 14 giugno 2018. In relazione all'adempimento degli obblighi di cui al d.lgs. 231/01 Pescara Energia S.p.a. ha compiuto un'attenta analisi sui comportamenti a rischio di corruzione, sia nell'ambito del contesto interno, che nel contesto esterno in relazione alla peculiare attività di Pescara Energia. Successivamente all'adozione del M.O.G. con determina dell'Amministratore Unico del 12 marzo 2018 la Società ha nominato un ODV cui sono attribuiti compiti e poteri adeguati alle funzioni previste dal M.O.G., con il compito di vigilare sull'attuazione e l'osservanza del modello e di promuoverne l'aggiornamento. Inoltre Pescara Energia attua costantemente un processo finalizzato a mantenere il proprio Modello Organizzativo aggiornato alla realtà aziendale e conforme ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

## **6. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, della Trasparenza e Integrità - RPCT**

Il RPCT di Pescara Energia S.p.a. è stato nominato dall'Amministratore Unico secondo i criteri previsti dall'ANAC ed è il soggetto incaricato di svolgere l'attività di prevenzione e di vigilanza su eventuali fenomeni di corruzione. Con Deliberazione dell'Amministratore Unico del 24 gennaio 2019, considerata la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del D. Lgs. 231/01 e quelle previste dalla Legge 190/2012, ha nominato il Dott. Mauro D'Andreamatteo quale Responsabile Anticorruzione e Trasparenza.

La nomina del Responsabile non ha scadenza predefinita. In ogni caso rimane in funzione fino alla nomina del successore.

Qualora le caratteristiche del Responsabile dovessero venir meno nel corso dell'incarico, l'Amministratore Unico procederà alla revoca dell'incarico ed alla sua sostituzione.

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

Il Responsabile Anticorruzione e Trasparenza, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza per tutte le attività di comune interesse, svolge, a titolo esemplificativo, le seguenti attività:

- elabora la proposta del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e i relativi aggiornamenti la cui approvazione e adozione è rimessa all'Amministratore Unico;
- verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità a prevenire i fenomeni corruttivi o comunque le situazioni di illegalità, proponendo le opportune modifiche in caso di accertate significative violazioni delle prescrizioni, o mancanze o qualora intervengano variazioni organizzative o di attività di Pescara Energia o quando siano emanati provvedimenti legislativi che richiedano una revisione del Piano
- elabora, 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 - formazione -;
- segnala tempestivamente le violazioni di cui viene a conoscenza all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare
- predispone e trasmette alle Funzioni Aziendali la documentazione organizzativa interna, contenente le istruzioni, i chiarimenti e gli aggiornamenti necessari;

- promuove, coordinandosi con le Funzioni Aziendali competenti, idonee iniziative per la capillare diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi indicati dal Piano, monitorandone l'attuazione e l'assimilazione;
- procede, nell'ambito delle inchieste interne, all'audizione degli autori delle segnalazioni, dei oggetti 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;
- sollecita le Funzioni Aziendali competenti alla comminazione delle sanzioni disciplinari informandosi in ordine alle concrete modalità di adozione/attuazione delle stesse nei casi in cui vengano ravvisate violazioni di legge ed invia dettagliata relazione all'Organismo di vigilanza per gli adempimenti di competenza
- predisporre la relazione annuale entro il 31 gennaio di ogni anno indicandovi i risultati delle attività svolte, da pubblicare sul sito della società.

Il Responsabile, potrà avvalersi dei risultati dell'attività svolta nell'adempimento dell'incarico di supporto all'Organismo di Vigilanza.

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 dipendenti su comportamenti che si discostano dalle procedure normalmente seguite;
- richiedere ai dipendenti che hanno istruito una pratica di fornire motivazioni, per iscritto, che hanno contribuito a maturare le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale;
- effettuare ispezioni e verifiche presso ciascun ufficio della Società al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità delle attività, attraverso l'ausilio di soggetti interni competenti per settore;
- condurre attività di accertamento, ricognizioni e analisi sugli atti interni e 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 presso gli uffici della Società al fine della rilevazione ed analisi di processi sensibili ritenuti a rischio di commissione reato;
- effettuare periodicamente verifiche su specifici affari posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito dei processi e delle attività a rischio riconducibili alla gestione delle risorse pubbliche;
- coordinarsi con il *management* 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.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, potrà svolgere ogni attività e richiedere tutte le informazioni che si renderanno necessarie per svolgere i propri adempimenti.

## 7. Destinatari del PTPCT

I destinatari del presente Piano sono coloro i quali rivestono un ruolo di strategia per la prevenzione della corruzione, ciascuno dei quali contribuisce a minimizzare o neutralizzare i rischi di commissione dei reati ivi esaminati. Di seguito l'elenco dei destinatari e l'indicazione del ruolo di ciascuno:

- **Amministratore Unico della Società**
  - ✓ nomina del responsabile per la prevenzione

- ✓ adozione del piano
- ✓ adozione di ogni atto di indirizzo finalizzato alla prevenzione della corruzione
- **Collegio Sindacale e/o il personale incaricato alla revisione dei conti**
- ✓ collaborazione con l'Amministratore Unico nel perseguimento delle finalità anticorruzione;
- ✓ formulazione di proposte di integrazione al Piano
- **Organismo di Vigilanza**
- ✓ collaborazione con il responsabile della prevenzione della corruzione ai fini dell'elaborazione, del monitoraggio e dell'implementazione del funzionamento, dell'efficacia e osservanza del piano allo scopo di prevenire le fattispecie di reato;
- ✓ formulazione di proposte di integrazione al Piano;
- **Personale dipendente compresi i collaboratori a tempo determinato e i collaboratori esterni**
- ✓ partecipazione al processo di gestione del rischio;
- ✓ obbligo di osservanza delle misure contenute nel Piano;
- ✓ segnalazione di situazioni di illecito;
- ✓ segnalazioni di casi di conflitto di interessi.

## 8. Aree maggiormente a rischio corruzione

Il compito fondamentale del Piano è quello di individuare le attività nel cui ambito si può annidare il maggior rischio di corruzione, ciò al duplice scopo di dare concreta attuazione alle misure finalizzate alla prevenzione e alla repressione dei fenomeni corruttivi e di assicurare congrui livelli di trasparenza.

Vista la rinnovata connotazione di Pescara Energia S.p.a. , di tipo pubblicitario, possono essere elencati i seguenti settori/servizi e/o unità operative a rischio corruzione:

- selezione reclutamento del personale;
- affidamento incarichi e collaborazioni esterne all'azienda;
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;
- amministrazione finanziaria, provveditorato e pagamenti;
- attribuzione di vantaggio economici di qualunque genere a persone fisiche, persone giuridiche ed enti pubblici e privati.

## 9. Azioni di prevenzione del rischio di corruzione

Il presente Piano intende prevenire in maniera concreta il fenomeno corruttivo, attraverso una approfondita analisi dei processi organizzativi della Società, con particolare attenzione alle aree sensibili nel cui ambito possono verificarsi eventi corruttivi. Restano confermate tutte le azioni e le misure già in essere o previste nel MOG.

Di seguito vengono rimarcate le misure organizzative, di attività e di controllo che questa Società intende incrementare e/o mettere in atto, in coerenza con quanto previsto dalla normativa vigente per la prevenzione del rischio di corruzione.

### 9.1- Codice Etico

La molteplicità di interessi e contesti socio-economici con cui Pescara Energia interagisce, unitamente alle modalità di organizzazione, impone l'impegno di tutti per assicurare che le attività siano svolte nell'osservanza della legge, in un quadro di concorrenza leale, con onestà, integrità, correttezza e buona fede, e nel rispetto degli interessi legittimi dei clienti, dipendenti, partner commerciali e finanziari e delle collettività in generale. Per questo Pescara Energia, nello svolgimento delle sue attività, è impegnata nell'applicazione e nell'osservanza di rigorosi principi, distinguendosi per serietà, affidabilità e professionalità. I valori fondamentali ai quali Pescara Energia si ispira sono definiti nel Codice Etico, strumento di deontologia aziendale, allegato al Modello

di Organizzazione e Gestione ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 231/2001 (s.m.i.), con l'obiettivo di diffondere i principi e gli standard di comportamento alla base dell'attività.

I principi contenuti nel Codice Etico si applicano ai Dipendenti, ai Collaboratori Esterni (consulenti, agenti, prestatori di servizi) e agli altri soggetti che intrattengono rapporti con Pescara Energia, e rappresentano un esplicito riferimento nello svolgimento dei propri compiti e funzioni (interni o esterni), nella convinzione che l'etica nella gestione degli affari vada perseguita congiuntamente alla crescita economica dell'impresa, mantenendo saldi i principi espressi nel Codice. Per questo l'osservanza dei principi in esso contenuti è condizione fondamentale per iniziare o proseguire rapporti di collaborazione con Pescara Energia.

A tale riguardo, anche con il coinvolgimento dell'Organo di Vigilanza e su incipit del RPCT nel periodo di vigenza del presente piano si provvederà all'aggiornamento, se necessario, del Codice Etico.

## 9.2- Trasparenza

La conoscibilità delle attività svolte è condizione necessaria per combattere e prevenire il fenomeno della corruzione, poiché è tramite l'applicazione dei principi di Trasparenza che non si rischiano le interferenze che compromettono l'imparzialità dell'agire amministrativo.

Il Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 avente ad oggetto "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" e il suo riordino tramite D. Lgs. n. 97/2016 hanno introdotto la trasparenza come strumento per garantire l'accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Tale decreto costituisce la formalizzazione di un percorso iniziato da alcuni anni diretto a rendere trasparente a tutti i cittadini l'azione della Pubblica Amministrazione, nel contesto di un più ampio intendimento caratterizzato dagli obiettivi di rendere la stessa più efficiente ed eliminare quei "difetti", quali sprechi, lentezze, incoerenze che hanno accompagnato l'operare pubblico ed hanno minato il grado di fiducia dei cittadini nella stessa P.A.

Nell'ottica sopra esposta, la trasparenza è diventata una strategia e uno strumento fondante che deve affermarsi come cultura e pratica diffusa di un'organizzazione efficiente ed efficace ma è intesa anche come uno degli strumenti principali di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

Data la funzione preventiva svolta dalla trasparenza in tema di anticorruzione, ne consegue che le azioni del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità sono ora definite all'interno del presente Piano in un'ottica di integrazione con il "Modello di organizzazione e di gestione ex D.Lgs. 231/2001" adottato.

La trasparenza è garantita attraverso la previsione della libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, dagli enti pubblici e dagli altri soggetti cui è applicabile la normativa, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti tassativamente previsti dall'art. 5 bis del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

Tale libertà di accesso trova realizzazione sia attraverso la previsione di obblighi di pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività degli enti, anche a mezzo dell'apposita sezione "Società trasparente" del proprio sito web, sia attraverso la previsione dell'istituto dell'accesso civico, specificamente disciplinato dagli articoli 5 e 5bis del decreto suddetto e che si estrinseca, fondamentalmente, in due distinti istituti.

**L'accesso civico semplice** (di cui all'art. 5 c.1) volto a garantire il diritto di chiunque di richiedere documenti, informazioni o dati che l'ente abbia o messo di pubblicare in violazione dello specifico obbligo, e **l'accesso civico generalizzato** (di cui all'art. 5 co.2) che consente, come noto e come sarà dettagliato innanzi, la libertà di accesso dei cittadini ai documenti dati e informazioni detenuti dalle Enti pubblici o Società partecipate.

Al fine di garantire all'utenza un idoneo supporto per formulare istanze di accesso verrà inserita nella sezione Società trasparente la modulistica del caso:

- accesso civico semplice dell'art. 5 comma 1 D.Lgs. n. 33/2013;
- accesso civico generalizzato (FOIA) ai sensi dell'art. 5 comma 2 D.Lgs. n. 33/2013.

Nel corso del 2018 non sono pervenute richieste di accesso civico né semplice né generalizzato. Gli obiettivi di trasparenza possono essere articolati di breve o più ampio periodo:

- di breve periodo (entro un anno):

1. autorizzazione progressiva di tutti i responsabili alla diretta pubblicazione del materiale;  
2. introduzione di misure di rilevamento dell'accesso al sito e del livello di soddisfazione dell'utenza. - nel triennio:

1. implementazione di applicazioni dedicate alla produzione e pubblicazione di dati nei formati richiesti dalla norma; in particolare miglioramento complessivo della qualità del sito con attenzione alla implementazione del sistema di archiviazione dei dati pubblicati, che consenta l'archiviazione periodica del dato nella sotto - sezione "Archivio", in base a quanto definito in tema dall'art. 9 del D.Lgs. 33/13.

Tutto ciò in quanto la trasparenza è e deve essere posta al centro dell'attenzione in quanto ritenuta strumentale alla promozione della integrità e allo sviluppo della cultura della legalità. La mappatura degli obblighi, le modalità e le procedure per la pubblicazione dei dati e delle informazioni richiesti sono riportate in dettaglio nell'Allegato 1 (Obblighi di pubblicazione).

### 9.3 - Coinvolgimento degli stakeholder

Allo scopo di dare maggiore efficacia al presente piano, da qui in avanti e con riferimento ai servizi erogati dalla Società, saranno assunte misure volte a far partecipare i cittadini ad esprimere le proprie valutazioni in ordine alla qualità dei servizi erogati, mediante la creazione di appositi spazi di dialogo sul sito istituzionale della Società. Nella stessa direzione verranno predisposte e pubblicate, coinvolgendo gli attuali concessionari, le carte di ciascun servizio.

### 9.4- Formazione

La formazione è lo strumento a garanzia della migliore implementazione del sistema di prevenzione del rischio di corruzione e trasparenza, attraverso la diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla Società.

Nell'ambito della formazione periodica, la Società e per essa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione di concerto con l'Amministratore Unico, provvederà a programmare le iniziative formative ritenute idonee, anche in relazione alla qualifica aziendale e alle attività svolte, al fine di assicurare la corretta attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, da integrare con eventuali preesistenti attività di formazione dedicati al modello 231.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, fornisce indicazioni in merito ai seguenti aspetti:

- contenuti diversificati in funzione dei destinatari che risultano essere maggiormente esposti al possibile verificarsi di episodi corruttivi, o degli altri dipendenti che svolgono compiti a "basso" indice di rischio e per i quali viene fornita loro una conoscenza compiuta per creare in loro una coscienza, sull'etica e la responsabilità;
- destinatari della formazione con particolare riferimento ai soggetti coinvolti nelle aree di rischio identificate;
- modalità di erogazione della formazione (formazione interna e/o esterna)

Per il personale di nuova assunzione è previsto che sia comunicata, all'inizio del rapporto, l'esistenza del PTPCT e dei Regolamenti adottati da Pescara Energia S.p.A., fornendo copia cartacea o digitale della relativa documentazione.

La conoscenza del PTPCT e dei Regolamenti adottati e la partecipazione ai corsi di formazione, secondo il calendario e le modalità individuate dalla Società, sono da ritenersi obbligatorie.

### 9.5- Il Whistleblowing

Il *whistleblowing* è stato introdotto nell'ordinamento italiano con la legge 190/2012, ma ha trovato una concreta applicazione solo successivamente al rilascio delle "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)", avvenuto con Determinazione ANAC n.6 del 28 aprile 2015.

Lo scopo dello strumento è facilitare la segnalazione, da parte dei lavoratori (dipendenti a tempo indeterminato o determinato, nonché collaboratori), di comportamenti che possono costituire illeciti, in particolare di natura corruttiva, proteggendo il segnalante da qualsiasi trattamento ingiustificato.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) tutelerà la riservatezza dei dati secondo le norme e promuoverà l'adozione di eventuali software da utilizzare in futuro.

Il dipendente prenderà in considerazione, non solo le situazioni che configurano reati di corruzione, ma anche quelle in cui, nel corso dell'attività lavorativa, si riscontrano un abuso di potere al fine di ottenere vantaggi privati.

Le segnalazioni potranno riguardare azioni od omissioni che:

- costituiscono reato contro la Società, la malversazione, l'indebita percezione di erogazioni, la concussione, la corruzione, l'induzione indebita a dare o promettere utilità, l'abuso d'ufficio, la rivelazione ed l'utilizzazione di segreti d'ufficio, la turbata libertà degli incanti, turbata libertà del procedimento di scelta del contraente, o contro la persona quali violenza, minaccia, o contro il patrimonio, ad esempio il furto e la truffa;
- riscontrino l'abuso, nel corso dell'attività amministrativa, da parte di un soggetto del potere a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati;
- possono comportare danni patrimoniali a Pescara Energia o alla collettività.

Le segnalazioni e le comunicazioni che dovranno essere circostanziate e - ove possibile - fornire oggettivi elementi di riscontro devono essere fatte pervenire, in qualsiasi forma, direttamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, il quale assicura la conservazione delle segnalazioni raccolte e l'anonimato dei segnalanti, e ne trasmette tempestivamente copia all'Organismo di Vigilanza di cui al D. Lgs. 231/2001 per gli adempimenti di sua competenza.

Le segnalazioni riguardanti situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa, nei quali non siano configurabili ipotesi corruttive come sopra definite, non verranno prese in considerazione.

A detti scopi il PPCT istituisce a proprio nome, per eventuali segnalazioni a mezzo la rete, un indirizzo mail riservato a cui non potranno accedere persone estranee siano esse interne o esterne all'azienda, [organismodivigilanza@pescaraenergia.it](mailto:organismodivigilanza@pescaraenergia.it).

#### 9.6- Tutela del dipendente che segnala illeciti ex art. 54-bis, D.Lgs. 165/2001 s.m.i

L'art. 54-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, introdotto dal comma 51, dell'art. 1, Legge 190/2012, stabilisce che *"Il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia"*.

Conformemente alle indicazioni fornite in merito dall'ANAC e di cui al vigente PNA, le richiamate previsioni di legge riconducono espressamente la tutela del dipendente che segnala condotte illecite tra le azioni e le misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione, in particolare tra quelle obbligatorie in quanto disciplinate direttamente dalla legge che, quindi, le amministrazioni pubbliche devono porre in essere ed attuare (cfr. Determinazione ANAC n. 6 del 28.04.2015).

Sempre al fine di contemperare le finalità delle disposizioni sopra richiamate, nei confronti del dipendente che segnala condotte illecite vengono assicurate le misure cautelari di seguito indicate.

## Tutela dell'anonimato

La tutela non fa riferimento al solo eventuale procedimento disciplinare, ma deve essere assicurata nei limiti di legge in ogni contesto successivo alla segnalazione. Il dipendente può denunciare condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro sia direttamente, che a mezzo dell'indirizzo mail [organismodivigilanza@pescaraenergia.it](mailto:organismodivigilanza@pescaraenergia.it), ovvero ancora utilizzando una piattaforma informatica dedicata al whistleblowing, che consente ai dipendenti comunali di segnalare eventuali comportamenti illeciti, e che verrà attivata al fine di fornire un canale dedicato, ricorrendone le condizioni tecno-organizzative e finanziarie. In particolare, l'attivazione della piattaforma whistleblowing prevede la realizzazione di un'apposita sezione della intranet comunale, che consenta al dipendente di formulare eventuali segnalazioni con la più ampia tutela dell'anonimato.

Ricevuta la segnalazione il Responsabile, continuando a garantire l'anonimato del denunciante, trasmette gli atti all'Amministratore Unico, qualora non coinvolto nel fatto illecito, e ciò per l'attivazione dei connessi procedimenti volti all'accertamento dei fatti. Nel caso in cui la denuncia venisse rivolta direttamente allo stesso Amministratore Unico quest'ultimo deve, senza indugio, darne tempestiva comunicazione al RPCT. In virtù di quanto precede e sempre nel rispetto dell'anonimato del denunciante, il RPCT procede per quanto di stretta competenza, all'accertamento dei fatti. In ogni caso, tutti coloro che a qualunque titolo ricevano notizia della segnalazione, ovvero che vengano successivamente coinvolti nel processo di gestione della segnalazione, sono tenuti alla riservatezza, pena in difetto l'attivazione di procedimenti disciplinari ovvero, ricorrendone le condizioni, di accertamento di responsabilità civile e penale.

La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante è circoscritta all'ambito della Pubblica Amministrazione; infatti il segnalante e il denunciato, o i fatti segnalati, riguardano pubblici dipendenti o la stessa PA. A tale scopo, sono state quindi previste norme di protezione specificamente dirette contro le ritorsioni o misure discriminatorie da parte di colleghi o superiori nei confronti del dipendente pubblico che segnala illeciti, sinteticamente riassumibili nelle seguenti misure:

- Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
- Sottrazione della denuncia al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e ss., della Legge 241/1990 smi, ad esclusione delle ipotesi eccezionali descritte al comma 2, dell'art. 54/bis, D.Lgs. n. 165/2001 smi, per i casi di necessità di disvelare l'identità del denunciante;
- Tutelata dell'identità del whistleblower da assicurare anche nella fase successiva alla segnalazione, non potendo l'identità dello stesso essere rivelata senza il suo espresso consenso, ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione a mente delle disposizioni di cui al Codice Penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge;
- Violazione dell'obbligo di riservatezza quale fonte di responsabilità disciplinare. Non è consentita, nei confronti del dipendente che effettui la segnalazione di cui alla presente procedura, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi riconducibili direttamente o indirettamente alla stessa segnalazione.

## Condizioni per la tutela

Il dipendente che segnali condotte illecite è sollevato da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare, nonché tutelato in caso di adozione di «misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia». La normativa vigente è volta sostanzialmente a proteggere il dipendente che, per effetto della propria segnalazione, corre il rischio di compromissione della propria condizione lavorativa.

Come parimenti previsto dal comma 1, del richiamato articolo 54-bis, la predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei «casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile».

Coerentemente con le indicazioni disposte in tal senso in ambito internazionale, l'istituto della tutela in questione ricorre dunque quando il comportamento del pubblico dipendente denunciante non si configuri come ipotesi di reato di calunnia o di diffamazione, ovvero quando sia accertata la condotta per buona fede, da intendersi come assenza della volontà di esporre ciò che, nella giurisprudenza internazionale, viene definito "*malicious report*".

Al riguardo, in linea con l'apposito orientamento ANAC, la cessazione della tutela potrà discendere unicamente dall'accertamento delle responsabilità in sede penale (per calunnia o diffamazione), ovvero civile (per responsabilità

ex art. 2043 c.c.), ritenendosi cessata al momento della pronuncia giudiziale, ovvero in presenza di una sentenza di primo grado sfavorevole al dipendente denunciante.

Sempre per effetto delle disposizioni di cui all'art. 54-bis, l'Amministrazione deve comunque garantire, nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del dipendente segnalato, la segretezza dell'identità del denunciante. In tal senso, la richiamata norma fornisce già un'indicazione specifica, disponendo altresì che se l'addebito contestato risulti fondato su ulteriori elementi e riscontri oggettivi già in possesso dell'Amministrazione, ovvero acquisiti indipendentemente dalla segnalazione, l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo consenso.

Di contro, quando la contestazione che ha dato origine al procedimento disciplinare si basa unicamente sulla denuncia del dipendente pubblico, colui che è sottoposto al procedimento in questione può accedere al nominativo del segnalante, anche in assenza del consenso di quest'ultimo.

### Divieto di discriminazione

Per misure discriminatorie devono intendersi le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione dalla quale derivino condizioni lavative intollerabili, quali a titolo esemplificativo il demansionamento, il trasferimento ingiustificato, le mancate promozioni, il mobbing e qualsiasi ulteriore azione ovvero omissione che incida negativamente sulla sfera lavorativa del dipendente.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione connessa alla segnalazione di un illecito, deve darne tempestiva comunicazione al RPCT, che preliminarmente verifica la fondatezza del fatto riportatogli e qualora detta circostanza risulti supportata da elementi giustificativi, provvede alla trasmissione di apposita segnalazione all'Amministratore Unico.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per effetto dell'avvenuta segnalazione di un illecito, può darne notizia all'organizzazione sindacale alla quale aderisce, ovvero ad altra organizzazione sindacale operante all'interno dell'Amministrazione.

In presenza di accertata discriminazione e sentito l'Amministratore Unico, con proprio provvedimento il RPCT può attivare le azioni ritenute più opportune al fine di porre rimedio alle condotte discriminatorie subite dal dipendente denunciante

Le stesse tutele - anonimato e non discriminazione - previste per i dipendenti della Società si applicano altresì con riferimento a collaboratori o a consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o di incarico e a qualsiasi titolo, nonché ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche.

Per tutto quanto non definito in questa sede in materia di tutela del segnalante, si fa rinvio alle disposizioni normative vigenti, nonché alla deliberazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015, recante "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (C.D. whistleblower)*" ed alle ulteriori disposizioni in materia.

### **9.7 Rotazione del personale e/o distinzione delle competenze**

In linea generale l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure in determinate aree considerate a maggior rischio corruttivo, accompagnata da una adeguata segregazione dei ruoli, compiti e responsabilità, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione. La normativa di riferimento prevede, in funzione delle particolari caratteristiche organizzative della Società, che in combinazione o in alternativa alla rotazione degli incarichi possano essere adottate misure finalizzate alla distinzione delle competenze, con l'attribuzione a soggetti diversi dei compiti. Nel caso di Pescara Energia S.p.A., però, la rotazione degli incarichi allo stato non appare di facile praticabilità, in considerazione:

- del numero contenuto dei dipendenti rispetto alla peculiarità delle funzioni svolte;

- delle caratteristiche delle attività e procedure svolte che richiedono professionalità specialistiche per le diverse funzioni;
- dell'esigenza di contenere i costi e i tempi delle procedure in funzione anche della spesa dei relativi finanziamenti pubblici;
- delle specifiche competenze attribuite ai settori della Società ed ai rispettivi Responsabili, dotati di esperienze distinte e peculiari.

La situazione sopra descritta costituisce motivata causa di impedimento alla rotazione del personale.

### **9.8 Verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità e inconfiribilità di incarichi ex D Lgs 39/2013**

Il D. Lgs. n. 39 del 2013, recante "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190" disciplina alcune specifiche ipotesi di inconfiribilità con riferimento agli incarichi dirigenziali o assimilati ed agli incarichi di amministratore, in particolare per situazioni in cui tali soggetti siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la P.A.. Disciplina inoltre specifiche cause di incompatibilità con riferimento ai medesimi incarichi dirigenziali o di vertice.

Al fine di consentire le necessarie verifiche, l'interessato presenta all'atto del conferimento dell'incarico una dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconfiribilità e, nel corso dell'incarico, annualmente, una dichiarazione sulla insussistenza di cause di incompatibilità, così come richiesto dall'art. 20 del D.Lgs. 39/2013. Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del d.lgs. n. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

Sovrintende sull'impianto normativo il RPCT, il quale, in caso di situazioni di inconfiribilità ed incompatibilità, ne contesta l'esistenza all'interessato e provvede a segnalarle all'ANAC, all'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato e alla Corte dei Conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

È prevista la nullità degli atti di conferimento dell'incarico e dei relativi contratti qualora adottati in violazione delle disposizioni del Decreto.

Per gli incarichi formalizzati nel corso del 2018, le dichiarazioni di incompatibilità inconfiribilità fanno parte integrante del medesimo contratto, ove venissero accertate delle mancanze a seguito di verifiche interne si provvederà nei termini anzidetti.

In ogni modo resta a carico del RPCT l'impegno volto a fornire ai colleghi della struttura i modelli per l'autocertificazione sulla problematica de quo.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001, la Società adotta le misure organizzative necessarie al fine di evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autorizzativi o negoziali per conto della Pubblica Amministrazione nei confronti della Società stessa.

In particolare, la Società, adotta le seguenti misure organizzative:

- a) nell'avviso pubblico di reclutamento e comunque nelle specifiche fornite ai fini della preselezione iniziale dei candidati viene espressamente inserita la condizione ostativa sopra richiamata;
- b) i candidati interessati sono tenuti a rendere idonea dichiarazione finalizzata a verificare l'insussistenza della condizione ostativa sopra richiamata.

### **9.9- Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse**

Con l'articolo 1, comma 41, della ridetta Legge 190/2012, è stato introdotto l'art. 6-bis della Legge 241/90, in base al quale "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni

*tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”.*

Per meglio analizzare la fattispecie in esame, appare opportuno richiamare altresì l'art. 7, del DPR 16 aprile 2013, recante il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54, del D.Lgs. 165/2001, in base al quale *“Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza”.* La violazione sostanziale delle richiamate disposizioni comporta l'illegittimità dell'atto adottato, oltre all'avvio dei procedimenti disciplinari volti all'accertamento delle specifiche responsabilità dei dipendenti coinvolti.

Qualora si configuri un conflitto di interesse diretto, **anche potenziale**, in capo ad un dipendente o incaricato della Società, viene data immediata comunicazione all'Amministratore Unico e al RPCT.

In tali casi l'assunzione del provvedimento, ovvero degli atti consequenziali, deve essere demandata ad altro dipendente.

#### **9.10- Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage- revolving doors)**

Al fine di prevenire fenomeni corruttivi si prevedono le seguenti ulteriori disposizioni:

- nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, dovrà essere inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad *ex* dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, e nei contratti stipulati a seguito dell'aggiudicazione dovrà essere prevista l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;

E' fatto salvo il diritto di agire in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli *ex* dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 *ter*, d.lgs. n. 165 del 2001.

Per tutte le azioni dal punto 9 al punto 9.9 sovrintende il RPCT, il quale svolge una attività di vigilanza d'ufficio.

#### **10. Le attività per il triennio**

In particolare, Pescara Energia in quanto sottoposta al controllo analogo del Comune dovrà osservare con puntualità gli adempimenti previsti e dotarsi di apposite disposizioni regolamentari, ispirandosi ai principi di legalità, efficienza ed economicità nel rispetto della normativa comunitaria e nazionale vigente.

A seguire, una tabella con il riepilogo delle attività previste per il triennio 2019-2021, al fine di continuare ad assicurare un adeguato livello di informazione e trasparenza. **Attività previste per il triennio 2019-2021**

| Attività  | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|------|------|------|
| Esame e verifica dell'efficacia delle azioni messe in atto nel corso dell'anno da parte del Responsabile  | ✓    | ✓    | ✓    |
| Miglioramento delle azioni previste nel Piano   | ✓    | ✓    | ✓    |
| Relazione annuale del RPCT  | ✓    | ✓    | ✓    |
| Attuazione degli obblighi immediati di trasparenza e implementazione delle pubblicazioni sul sito web   | ✓    | ✓    | ✓    |
| Monitoraggio pubblicazione dei dati sul sito web attraverso controlli a campione sul sito e attraverso colloqui con i referenti incaricati della raccolta e pubblicazione dati                            | ✓    | ✓    | ✓    |
| Incontro annuale con tutti i dipendenti per aggiornamenti sulla normativa trasparenza e anticorruzione, sui contenuti del Piano e sul contributo richiesto a ciascun ufficio ai fini della sua attuazione | ✓    | ✓    | ✓    |
| Implementazione della gestione della storicità delle informazioni oggetto di pubblicazione  | ✓    | ✓    | ✓    |
| Gestione delle segnalazioni di whistleblowing e delle richieste di accesso civico   | ✓    | ✓    | ✓    |
| Regolamento per selezione e inserimento del personale   | ✓    |      |      |
|   |      |      |      |
| Regolamento per l'esecuzione dei lavori in economia, acquisizione di forniture di beni e appalti di servizi e lavori  | ✓    |      |      |
| Altri regolamenti previsti  | ✓    |      |      |
| Formazione del personale  | ✓    | ✓    | ✓    |

**Allegato 1 - SEZIONE TRASPARENZA - ELENCO OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE-**